

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
INSTITUCION EDUCATIVA SAN SIMON

RECTORA: NALLY CRUZ SALOM

MUNICIPIO DE SAN ANDRES DE SOTAVENTO

CORDOBA

2.010

1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE: Institución Educativa San Simón.

ENTIDAD TERRITORIAL: Departamento de Córdoba.

CÓDIGO DANE: 123670000413.

CODIGO ICFES: 008185

NIT: 812.007.581-5.

CORREO ELECTRONICO: ee_12367000041301@hotmail.com- ine-san-simon@hotmail.com

MUNICIPIO: San Andrés de Sotavento.

DIRECCIÓN: Carretera vía a Tuchín.

TELÉFONO: 7799614

NÚCLEO: 68ª.

NIVELES: Preescolar – Básica Secundaria – Media Académica y Educación para jóvenes y adultos con base al decreto 3011 en jornada nocturna.

PROGRAMAS: CAFAM, Transformemos.

CLASES QUE CUBRE PARA 2010:

JORNADA: Mañana, Tarde y Noche.

NATURALEZA: Oficial.

CARÁCTER: Mixto.

SEDES: Sede San Simón, Sagrado Corazón de Jesús y Sede Bajo Grande.

NÚMERO TOTAL DE ESTUDIANTES: 2.130

SEDE SAN SIMON: 1.434

SAGRADO CORAZON DE JESUS: 423

SEDE BAJO GRANDE: 116

PROGRAMA CAFAM: 156

NÚMERO PROMEDIO DE ESTUDIANTES POR AULA: 40

NÚMERO DE MAESTROS: 70.

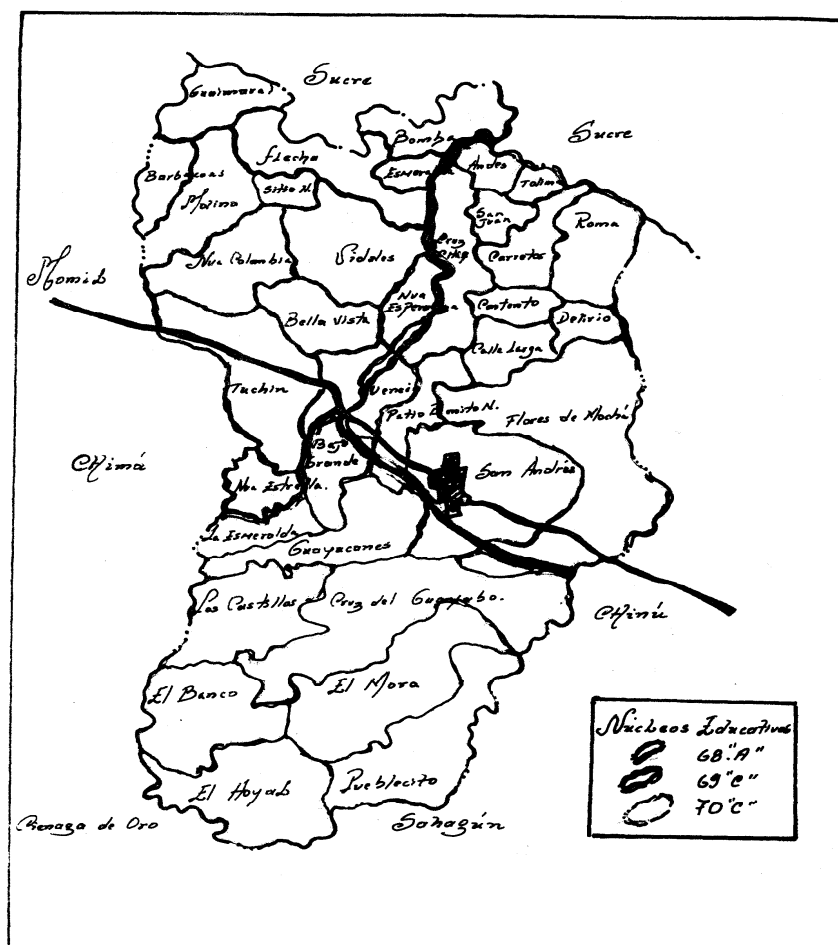
ADMISTRATIVOS: 14

COORDINARES: 3

RECTORA: 1

RECTORA: NALLY DEL CARMEN CRUZ SALOM

1.1. MAPA SAN ANDRES



RESEÑA HISTORICA

Para hablar de la historia de la Institución Educativa San Simón de San Andrés de Sotavento Córdoba se hace necesario tener como antecedentes la historia del Resguardo Indígena de San Andrés de Sotavento.

RESGUARDO INDIGENA DE SAN ANDRES DE SOTAVENTO CORDOBA

Este resguardo fue creado en el año 1.773, según el título de 1.771 los indígenas se quejaron a través del cura doctrinero Jorge José Vásquez, de que los vecinos libres se estaban apoderando de sus tierras. El cura doctrinero presenta un primer censo de la población indígena de 3.848 personas. En documento oficial que todos los pueblos de la real corona acostumbraban tener una legua de tierra en cuadro para su labranza y que en el pueblo de San Andrés de Sotavento estaba medido a partir del cerrojo de la iglesia; se habla luego de 8 leguas para deslindar a los naturales; pero finalmente se mide 24 leguas en cuadro, 3 leguas para costado de la iglesia de San Andrés de Sotavento a satisfacción de los indígenas. Comprende tres barrios Mexion, chinù y pinchorroy; delimitados por San Andrés de Sotavento, chinù, chimà, palmito, momil, Sincelejo y ciénaga de oro.

La segunda invasión empieza a partir de 1.880 se observa una oleada de turcos, sirios y libaneses que de hecho rompen los límites del resguardo y comienza a extender la población.

La tercera invasión oscila entre 1.900 y 1.920 la fiebre de los petroleros se apodera de la población causando a esta múltiples perjuicios, el resguardo es desconocido y ante el congreso se aprueba una ley, la ley 55 de 1.905 en donde se establecen que los indios han desaparecido y por tanto que las tierras que ellos poseían pasan al municipio, acabando con los derechos fundamentales que los nativos habían adquirido, los indígenas se organizaron y reaccionaron enérgicamente hasta el punto de que en el 1.922 emprendieron la primera marcha a pie a la ciudad de Bogotá a reclamar lo que realmente les pertenecía. Esta marcha estuvo dirigida por valientes mujeres y hombres.

El Resguardo indígena de San Andrés de Sotavento tiene sitios arqueológicos: El infierno o la gloria, el Alquitrán, Barbacoas y la arena, que han sido objeto de excavaciones y de estudio por arqueólogos buscando el pasado de nuestros indígenas.

Los indígenas de San Andrés de sotavento son descendientes de los Zenùes quienes dejaron la región de Betancì, posiblemente en busca de tierras altas huyendo de las inundaciones, llegaron al Cerro de Tofeme, de ahí pasaron al Cerro de Morrocoy en el sitio denominado el “infierno” hoy la Gloria al sur de San Andrés de Sotavento.

En visita que hiciera la científica Nina Friednna a este lugar encontró fragmentos de cerámica, en diferentes estratos erosionados, y mediante métodos (Carbono 14) se manifiesta que ese lugar fue un basurero correspondiente esa cerámica a la cultura precolombina.

El “infierno” o la “gloria” es el sitio arqueológico de San Andrés de Sotavento, uno de los más importantes. Siguiendo la ruta un poco más hacia el Norte se encuentra con el lugar arqueológico llamado “El Alquitrán” en donde se han hecho excavaciones y se han conseguido entierros de cerámicas, fósiles, carabelas con cachagualas que según conceptos de arqueólogos se trata de un cementerio indígena de épocas más recientes. Siguiendo la ruta hacia occidente de San Andrés de Sotavento se llega a Barbacoas un corregimiento que hace parte del resguardo indígena en donde se encuentra el tercer sitio arqueológico, con presencia de alhajas de oro figuras antropomórficas en oro, zoomórficas en oro, narigueras y orejeras.

Como cuarto sitio arqueológico la Arena, a pocos kilómetros de San Andrés donde se hallan objetos de cerámica de todo estilo, que amerita hacerle un estudio profundo.

La población del Municipio de San Andrés de Sotavento es aproximadamente de 32.500 habitantes. La base de la economía es la artesanía y la agricultura y la ganadería en menor escala; en cuanto a la artesanía se fabrican sombreros que es símbolo nacional y patrimonio cultural, abanicos, petates, bolsos, pulseras, carteras y otros productos.

ARTESANIAS



Confección sombrero



Confección de productos artesanales



Trenzado



Caña Flecha (Materia Prima)



Sombrero Vueltaio

PRODUCTOS AGRICOLAS



Cultivo de Yuca



Cultivo de Ñame



Cultivo de Maíz

El municipio de San Andrés de Sotavento cuenta con agua potable un poco deficiente, alcantarillado, gas natural, teléfono, parabólica e internet, banco agrario, casa de la cultura, biblioteca, ludoteca, parque multiusos, palacio municipal, terminal de transporte, polideportivo. En cuanto a las vías de comunicación entre la cabecera y las veredas se encuentran en regular estado, calles pavimentadas.

En materia educativa existen 4 instituciones oficiales: Institución Educativa San Simón, Institución Educativa Alianza, Institución Educativa Doribel Tarra e Institución Educativa Santa Lucía en el

corregimiento de los Carretos, de los niveles de pre-escolar, básica primaria, básica secundaria y media académica. En este último nivel se encuentra también una Institución Privada el Liceo Bartolomé de las casas “LIBADELCA”.

Existen 8 centros educativos: C.E Plaza Bonita, C.E Patio Bonito Norte; C.E Pueblecito Sur; C.E Gardenia; C.E Callelarga, C.E los Castillos, C.E Palmas verdes, C.E Berlín.

El municipio tiene en total 332 docentes, 29 administrativos y 22 directivos docentes, con una población estudiantil total de 10.965 estudiantes incluidos CAFAM, TRANSFORMEMOS y el Nocturno.

LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN SIMON

La institución Educativa San Simón tiene una historia de 41 años, nacida de la inteligencia creadora de los sanandresanos: Joaquín Arroyo polo, Armado Alean Avilez, Jorge Gómez Morales, Humberto Cabrales Olascuaga, Álvaro Madera Paternina ante la necesidad y el deseo de educarse los hijos de San Andrés ya que muchos no tenían recursos económicos para trasladarse a otros lugares, el deseo de progresar por ser alguien en la vida para bienestar propio, el de su familia y la sociedad.

En 1.968 su primer rector Cesar Augusto Peña Jiménez.

En 1.970 se recibió la primera visita del Ministerio de Educación Nacional a través de una comisión de inspectores nacionales para efectos de aprobación de los 4 primeros años de estudio de básica secundaria la cual produjo su aprobación de primero y segundo bachillerato y el reconocimiento de los años tercero y cuarto.

1.972 su segundo rector el licenciado Francisco García Domínguez quien desempeña una gran labor.

En el año 1.973 el 23 de abril toma las riendas el licenciado Víctor Uribe Porto y con el acompañamiento de la comunidad educativa logra la aprobación definitiva por parte Ministerio de

Educación Nacional de los 6 años de bachillerato mediante resolución No 14236 de octubre 4 de 1.978.

En el año 1.978 asume la rectoría el Licenciado Javid Márquez Martínez quien con los docentes logra impulsar la institución.

En 1.982 el licenciado Domingo Aguilar Madera dirige con capacidad de trabajo, seriedad en el manejo y le marca el norte al plantel, impulsa algunas obras y se gana el aprecio de sus dirigidos.

En 1.990 le toca el turno al licenciado José Gabriel García Flórez, su paso fue efímero logro la construcción de nuevas instalaciones para el San Simón.

A partir de 1.991 está al frente de la rectoría el licenciado Armando Ferrer Rada quien le inyecta dinamismo a la institución con la colaboración de docentes y la comunidad en general.

En 1.997 llega a la rectoría el licenciado Ezequiel Pérez Escobar quien con su dinamismo realiza una buena labor.

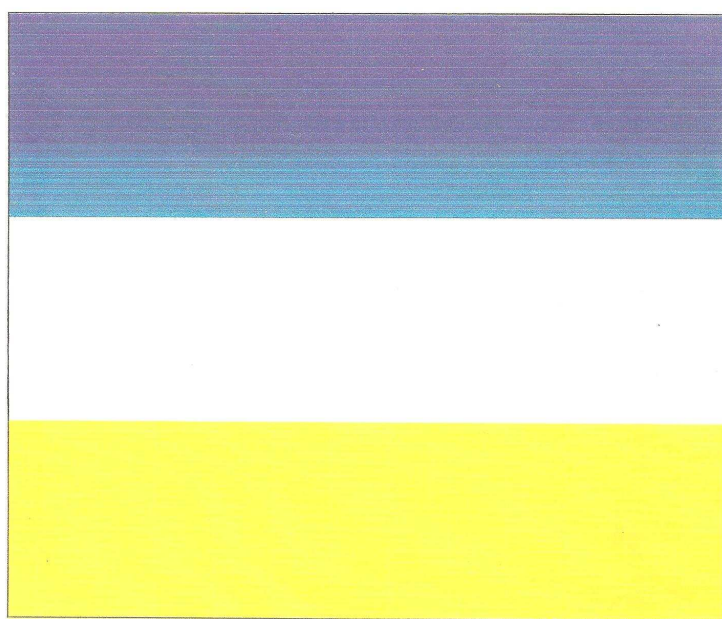
En el 2.008 le toca el turno a la Licenciada Nally Cruz Salón quien gracias a su gestión ha conseguido avances significativos para la institución, como una sala dotada de computadores para iniciar el proceso tecnológico en la institución, mejoramiento de la infraestructura, formación de un grupo de música de gaitas con jóvenes de la institución y otros proyectos que están por definir.

SÍMBOLOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

ESCUDO



BANDERA



2.5. DIAGNOSTICO SOCIOCULTURAL

2.5.1. SITUACIÓN GEOGRÁFICA.

ÁREA TOPOGRÁFICA

POBLACIÓN

DIVISIÓN POLÍTICA

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y COMUNITARIAS

EVALUACIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN ACTUAL

DIMENSION SOCIAL

DIMENSION POLÍTICO ADMINISTRATIVA E INSTITUCIONAL

DIMENSION BIOFÍSICA

DIMENSION ECONOMICO – PRODUCTIVA

DIMENSION FISICO ESPECIAL

SÍNTESIS DEL DIAGNOSTICO

DIMENSIÓN SOCIAL

3. DIMENSIÓN ESTRATÉGICA

PROPÓSITO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

Por mandato de la Constitución Política Nacional “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que cumple una función social. Con ella se busca el acceso la conocimiento, a la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura”. La educación se convierte así en uno de los principales instrumentos con que cuenta un pueblo para realizar su proyecto de nación.

De acuerdo con estos criterios, el Plan Decenal de Desarrollo Educativo tendrá como derrotero los siguientes propósitos:

1. Convertir la educación en un propósito nacional y un asunto de todos.

La aproximación al largo de este propósito entraña construir una realidad educativa en la que hagan presencia factores como éstos: que tanto el Estado en sus diferentes niveles, como la sociedad civil en sus diversas manifestaciones, hayan asumido la educación como un asunto prioritario y estratégico para el presente y futuro del país; que las políticas educativas, hayan trascendido el nivel de gobierno y se hayan convertido en compromisos de Estado; que dichas políticas hayan sido articuladas al plan nacional y a los planes regionales, departamentales, distritales, municipales y locales de desarrollo; que en su elaboración y adopción hayan participado las fuerzas sociales y políticas más representativas de la sociedad.

2. Lograr que la educación sea eje del desarrollo humano, social, político, económico y cultural de la nación.

Para que la educación alcance esta posición es menester que ella contribuya al desarrollo intelectual físico, ético, afectivo moral y estético de los individuos; prepare para el trabajo productivo y para el disfrute de los bienes materiales, espirituales y culturales; sirva para mejorar la calidad de vida de

los Colombianos y forme parte de la defensa de los recursos naturales y la preservación del medio ambiente.

La educación debe contribuir de manera eficaz y sistemática a la profundización de la democracia y la participación, la construcción de una cultura de convivencia y respeto de los derechos humanos; y a la conquista de la paz.

La identidad cultural de la nación se logrará a través del reconocimiento de la diversidad regional, étnica, cultural y de las diferencias de género, confesiones religiosas y origen social, de tal manera que como lo propone la carta política, la condición de Colombiano enaltezca a todos los miembros de la comunidad nacional. Lo anterior obliga a diseñar políticas y a emprender acciones en las que se reconozca y potencialicen las prácticas de identidad cultural y se respete el principio de autonomía de los pueblos y regiones.

3. Desarrollar el conocimiento, la ciencia, la técnica y la tecnología.

Dentro de este propósito se ubica la tarea de colocar el saber como centro de la cultura escolar y crear entre los jóvenes una cultura científica y tecnológica; para estos efectos será necesario el desarrollo del conocimiento y el fomento de la investigación y experimentación científica, la transferencia y creación de tecnología y el uso de la técnica.

4. Construir un sistema educativo moderno, descentralizado y eficiente que sirva para impartir una educación de calidad.

El sistema nacional de educación debe conformarse como una estructura en la que todos sus componentes estén acoplados, funcionen armónicamente, cumplan a cabalidad los fines de la educación fijados por la constitución y la ley, y satisfagan las demandas cuantitativas y cualitativas de educación.

Dicho sistema educativo estará constituido por todas las formas de educación, la formal, la no formal y las modalidades de atención educativa a poblaciones especiales, como la educación de adultos, la educación de los grupos étnicos, la educación para las personas con limitaciones o capacidades excepcionales, educación campesina y rural y la educación para la rehabilitación social. Integrará así mismo la formación profesional que imparte el SENA, y la educación infantil que atiende el ICBF. También concertará y coordinará acciones con todas aquellas organizaciones que cumplen o pueden cumplir alguna función educativa, como los medios masivos de comunicación, las empresas y sitios de trabajo en general. Tomará en cuenta todos aquellos escenarios en donde los niños y los jóvenes puedan recibir formación y conocimiento.

5. Garantizar la vigilancia del derecho a la educación.

En el mundo contemporáneo la educación se construye en la posibilidad más cierta del desarrollo social y humano de un pueblo. Es tan determinante el nivel educativo de un país en relación con sus oportunidades de sobrevivir política y económicamente en medio de un contexto de globalización que la educación es un asunto prioritario del estado y la sociedad civil. Por otra parte, para cada individuo su propio nivel educativo determina en alto grado las oportunidades de acceder a los derechos básicos propios de una sociedad democrática y moderna: el empleo, la seguridad social, la participación política, el acceso a los servicios culturales, a la ciencia y la tecnología y el nivel de ingreso económico, están muy ligados a las oportunidades que cada cual haya tenido de obtener mayores niveles de educación. Por esto la educación se ubica en el rango de los derechos fundamentales. Quizá después del derecho a la vida, este sea el más importante en tanto garantiza la posibilidad de desarrollar la vida.

Parte sustancial del nuevo concepto de educación que los colombianos deberán integrar a su ideario es la definición constitucional (Art. 67) de la educación como derecho fundamental y como un servicio público. Que la educación sea un derecho humano fundamental implica que ésta debe comprenderse y asumir como un derecho inalienable, inherente y esencial de la persona; que la educación sea pública, independiente de que sea prestada por el estado o por los particulares, es decir que no puede existir educación privada, sino instituciones educativas creadas y gestionadas

por particulares; que la educación al igual que los demás servicios públicos, es una actividad inherente a la función social del estado, cuya prestación éste debe asegurar en forma eficiente a todos los habitantes del territorio nacional; y que está sujeta a la regulación y control del mismo. También implica que la sociedad civil tiene derecho a participar en la definición de su destino; que tiene unos fines y objetivos únicos y se orienta por un proyecto educativo nacional.

LA EDUCACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE CORDOBA

En el Plan de Ordenamiento Territorial se plantea el siguiente diagnóstico de la educación en el Departamento:

“El problema principal de la educación en el Departamento de Córdoba; es el deterioro de la calidad. El uso de las metodologías tradicionales en el proceso de la enseñanza y aprendizaje, la vigencia de currículos descentralizados, la falta de ayudas tecnológicas y la poca eficacia en la administración de la institución escolar son factores que inciden fuertemente en esta situación”.

Más adelante apunta el plan, que para 1998 la tasa de cobertura del nivel preescolar fue del 38.7% porcentaje inferior al nivel nacional no obstante haberse incrementado la tasa con respecto a 1995, es decir (24.6%).

En el nivel de Básica Primaria afirma el citado plan, la situación es un poco mejor en cuanto a que la cobertura del ciclo primaria se acerca al 100%, más no así en el ciclo secundaria cuya tasa no supera el 65.4%.

TABLA N°. 37, POBLACIÓN MATRICULADA EN EL DEPARTAMENTO POR NIVEL. SECTOR Y ZONA, AÑO 2007.

Nivel Educativo	Sector		Zona		Total
	Oficial	No Oficial	Urbano	Rural	
Preescolar	33.649	6.220	25.482	14.387	39.869
Básica Primaria	205.122	13.568	94.124	124.566	218.690
Básica Sec. Y Media	103.845	16.956	98.830	21.971	120.801
Total	342.616	36.744	218.431	160.924	379.360

* Este estudio se realizó a mediados del año 1999.

Plan de Desarrollo Educativo 1998 – 2000, Secretaria de Educación y Cultura del Departamento de Córdoba.

Además se encuentran los siguientes problemas:

- ❖ Bajo nivel de apropiación de los PEI, de los Planes Educativos Municipales y del Plan Decenal de Educación.
- ❖ Bajo nivel de acompañamiento y asesoría a las comisiones creadas en los Municipios a partir de los foros educativos para el desarrollo de propuestas de educación.
- ❖ Ineficacia administrativa en el manejo de los recursos.
- ❖ Falta de integración de propuestas educativas formales, no formales e informales.
- ❖ Falta articulación de los distintos niveles educativos, desde la educación preescolar hasta la educación superior.
- ❖ Déficit de aulas, deficiencia y deterioro progresivo de las instalaciones educativas en todos los municipios.
- ❖ Carencia de laboratorios y talleres de experimentación.
- ❖ Falta de fomento a las innovaciones educativas.
- ❖ Los recursos y materiales didácticos desarticulados de los planes curriculares y los PEI.

En el apartado de calidad de la educación se plantea como fortalezas:

- ❖ El debate público de la educación a partir de los foros educativos.
- ❖ Fortalecimiento de la educación básica y cualificación de docentes.
- ❖ Apertura de las comunidades para llevar a cabo experiencias educativas.

LA EDUCACIÓN EN LA REGION DE LA SABANA

PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA EDUCACIÓN REGIONAL

En el Plan Estratégico de la región plantean las siguientes debilidades en cuanto a gestión, planeación y cobertura:

- ❖ Bajo nivel de apropiación de los PEI, de los planes educativos municipales y del Plan Decenal de Educación.
- ❖ Bajo nivel de acompañamiento y asesoría a las comisiones creadas en los municipios a partir de los foros educativos para el desarrollo de propuestas de educación.
- ❖ Ineficacia administrativa en el manejo de los recursos.
- ❖ Falta de integración de propuestas educativas formales, no formales e informales.
- ❖ Falta articulación de los distintos niveles educativos, desde la educación preescolar hasta la educación superior.
- ❖ Déficit de aulas, deficiencia y deterioro progresivo de las instalaciones educativas en todos los municipios.
- ❖ Carencia de laboratorios y talleres de experimentación.
- ❖ Falta de fomento a las innovaciones educativas.
- ❖ Los recursos y materiales didácticas desarticulados de los planes curriculares y los PEI.

En el apartado de calidad de la educación se plantean como fortalezas:

- ❖ El debate público de la educación a partir de los foros educativos.

- ❖ Fortalecimiento de la educación básica y cualificación de docentes.
- ❖ Apertura de las comunidades para llevar a cabo experiencias educativas.

LA EDUCACIÓN EN EL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS DE SOTAVENTO

SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO

De acuerdo con el POT, la situación de la educación municipal presenta las siguientes características:

- ❖ La oferta de cupos para este nivel educativo es deficiente comparada con la demanda de jóvenes con edad y capacidad para asistir a un plantel de bachillerato.
- ❖ Es notoria la deficiente cobertura del servicio en el sector rural, sobre todo el de media que únicamente se presta en dos de los nuevos corregimientos que tiene el municipio.
- ❖ La baja calidad y la deficiente cobertura del servicio en el sector rural, constituyen causas importantes de la migración de jóvenes hacia la cabecera en busca de oportunidades de ingresos y de un mejor servicio en este nivel educativo.
- ❖ Carencia de una adecuada infraestructura y dotación de talleres y laboratorios que apoyen la labor de enseñanza y contribuyan a la calidad de la misma.
- ❖ En el área de educación artística, ética, información, educación física y deportes, la mayoría del personal docente vinculado carece de la formación y capacitación suficiente para orientar un adecuado proceso.

El sistema educativo en el municipio está a cargo de la Secretaría de Educación y Tres Directores de Núcleos de Desarrollo Educativo que poseen como funciones, planear, administrar, ejecutar,

asesorar, coordinar y vigilar todas las actividades que se lleven a cabo para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en cada uno de los programas que tiene relación con la educación. Cada núcleo educativo esta conformado por un director. En el municipio hay 7 establecimientos educativos con ____ docentes y ____ alumnos.

En total de estudiantes de las unidades educativas es ____

El ____ de los estudiantes asisten a los centros educativos ubicados en el casco urbano, el ____% restante acuden a los planteles de la zona rural; el ____% de los docentes cubren la parte urbana del municipio y el ____% la zona rural.

PROBLEMAS DE LA EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO

De acuerdo con el POT los principales problemas de la educación en el Municipio son:

- ❖ En los establecimientos educativos la dotación es pobre, insuficiente y no se encuentra a la altura del desarrollo tecnológico.
- ❖ La metodología utilizada en el sistema educativo es incapaz de desafiar la geografía y no incorpora los avances tecnológicos que los ciudadanos utilizan en su cotidianidad.
- ❖ No existe un sistema de información confiable que sirva de apoyo a la gestión del gobierno y de la comunidad educativa.
- ❖ El sistema educativo presenta demasiada intermediación burocrática, es cerrado y no ofrece opciones de formación al estudiante.
- ❖ La inflexibilidad del sistema no contribuye a que el maestro y la escuela aminoren las diferencias sociales con las que los niños llegan a ella por razones sociales.
- ❖ La competitividad educativa ha venido en deterioro acelerado.
- ❖ La juventud no avizora horizontes despejados y son muchos los que manifiestan sus deseos de emigrar o ya lo han hecho.
- ❖ Hay déficit en cobertura.

- ❖ Persiste y se ahonda la deuda social con la mujer, la juventud, la tercera edad y las minorías étnicas.
- ❖ Asedian las actividades ilícitas.
- ❖ Muchos niños y jóvenes discapacitados no van al sistema educativo.
- ❖ La cobertura universitaria es insuficiente.

AMENAZAS

- ❖ Los bachilleres egresados no encuentran empleo en la zona.
- ❖ Ambientes violentos en el contexto de la escuela.
- ❖ Crecimiento irregular de la base de la población que demanda educación.
- ❖ Aumento del desempleo.
- ❖ Carencia de recursos económicos para satisfacer necesidades básicas de la comunidad educativa.
- ❖ Descomposición de la familia y la sociedad.
- ❖ La crisis económica y falta de políticas financieras.

DEBILIDADES

- ❖ Las comunidades educativas están desorganizadas y desarticuladas.
- ❖ Aumento de deserción educativa.
- ❖ Falta de recursos económicos para la educación.
- ❖ Falta unidad de criterios en la aplicación de la ley.
- ❖ Baja calidad de la educación.
- ❖ Deficiencia en infraestructura en cuanto a laboratorios, unidades sanitarias, dotación en material didáctico, bibliográfico, técnico y tecnológico.
- ❖ No ha habido un plan municipal al cual se articulen los PEI.
- ❖ Deficiencias y uso ineficiente de los recursos.
- ❖ Escasez de personal docente y directivos idóneos.
- ❖ Deterioro de los ambientes educativos y familiares.

- ❖ Los currículos de la básica y media no son pertinentes a las necesidades de empleabilidad del territorio.
- ❖ Desarticulación interinstitucional en el sector educativo.

Los resultados de las pruebas SABER indican que en la calidad de la educación pública presenta graves distorsiones en especial en la comprensión de lectura y en la resolución de problemas matemáticos. De igual manera se reportan otros factores decisivos para tener hoy deficiencias en la calidad, como la insuficiencia en dotación de textos, infraestructura obsoleta y malas condiciones, descuido total de los ambientes agradables de aprendizaje, las instituciones no poseen ornamentación que haga la estancia en la escuela agradable e incite al aprendizaje y al conocimiento, falta de dotación de sillas o pupitres cómodos y dignos para aprender, falta de aire acondicionado en cada una de las aulas de las instituciones educativas lo cual hace inhumano la escolaridad, falta de una visión y unas realizaciones efectivas de convertir la educación en un eje estratégico para el desarrollo del Municipio, falta de inversión racional de los recursos públicos en educación, falta de bibliotecas y medios pedagógicos, falta de promoción de la lectura, el tiempo de aprendizaje efectivo es bajo, comparado con los mejores del mundo como Singapur y Corea. Lo más significativo es que el Municipio no cuenta con un planeamiento educativo que perfile la educación local y los recursos que se pueden destinar para la educación son denigrantes ante las necesidades y carencias de este sector.

NECESIDADES EDUCATIVAS

- ❖ En los establecimientos educativos la dotación es pobre, insuficiente y no se encuentra a la altura del desarrollo tecnológico.
- ❖ La metodología utilizada en el sistema educativo es incapaz de desafiar la geografía y no incorpora los avances tecnológicos que los ciudadanos utilizan en su cotidianidad.
- ❖ No existe un sistema de información confiable que sirva de apoyo a la gestión del gobierno y de la comunidad educativa.

- ❖ El sistema educativo presenta demasiada intermediación burocrática, es cerrado y no ofrece opciones de formación alternativa al estudiante que le permita enfrentar el mundo del trabajo y la vida social compleja.
- ❖ La inflexibilidad del sistema no contribuye a que el maestro y la escuela aminoren las diferencias sociales con las que los niños llegan a ella por razones sociales.
- ❖ El nivel de vida y la competitividad educativa ha venido en deterioro acelerado.
- ❖ La juventud no avizora horizontes despejados y son muchos los que manifiestan sus deseos de emigrar o ya lo han hecho.
- ❖ Hay déficit en cobertura.
- ❖ Persiste y se ahonda la deuda social que el Municipio tiene con la mujer, la juventud, la tercera edad y las minorías étnicas.
- ❖ Asedian las actividades ilícitas.
- ❖ Muchos niños y jóvenes deambulan por las calles por falta de cobertura en educación básica.
- ❖ La cobertura universitaria es insuficiente.

ESTRATEGIAS

- ❖ Formación para la empleabilidad, en medias técnicas para los sectores primarios, secundarios y terciarios.
- ❖ Ampliación y cobertura.
- ❖ Construcción, ampliación, ornamentación, dotación y mantenimiento de las plantas físicas.
- ❖ Capacitación de acuerdo con necesidades detectadas.
- ❖ Articulación de los PEI'S con el P.E.M. y formulación de mecanismos de seguimiento control y evaluación.
- ❖ Incorporación y actualización de tecnologías en el proceso pedagógico.
- ❖ Selección y contratación de personal docente idóneo.
- ❖ Construcción de modelos pedagógicos que potencien el desarrollo cultural a partir del diseño de currículos pertinentes.
- ❖ Definición las medias técnicas en acuerdo con Universidades del País o el SENA.
- ❖ Articular las instituciones educativas a través del plan de estudios municipal.

- ❖ Fortalecer a los docentes en las competencias básicas y laborales.
- ❖ Establecer un sistema de evaluación de competencias para el municipio.

VISION DE LA INSTITUCIÓN

En el año 2014 el Municipio de San Andrés de Sotavento, Córdoba, es reconocido a nivel Regional, Departamental y Nacional por formar personas integras en su ser, competente en el conocimiento científico tecnológico, artístico, ambiental, político y laboral el multiculturalismo y el respeto a la diversidad para contribuir al desarrollo local social y del país.

MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Municipio de San Andrés de Sotavento, Córdoba, forma personas éticas, afectivas, morales, espirituales, en los avances de la ciencia, que los valores sociales, comunitario familiares, ambientales propios de la región en el respeto a la diversidad personal, social ambiental propios de la región en el respeto a la diversidad personal, social ambiental de genero, étnico, cultural y sexual en las competencias para desempeñarse en el mundo del trabajo; en la identidad cultural social y regional y el conocimiento de otras culturas que permiten diálogo de saber, en la promoción y continuación de estudio superiores competente en la conciencia crítica, honestidad, política ciudadana. Para garantizar esta unión el Municipio apoya y cuenta con un personal directivo docente, docente y auxiliares de alta calidad con recursos tecnológicos y financieros apropiado un modelo pedagógico y curricular artístico basado en los valores de San Andrés de respeto, dignidad y la responsabilidad en los niveles de preescolar, básica, media y adulto, étnico.

OBJETIVOS, METAS Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

PROYECTO ESTRATÉGICO 1: DESARROLLO HUMANO HOLÍSTICO

❖ FORMACIÓN HUMANA

La Institución continúa con la cualificación de la formación en las diferentes dimensiones del desarrollo humano y se traza las siguientes metas:

Meta 1: Capacita al 100% de los docentes en las dimensiones del desarrollo humano.

Meta 2: Formar al 100% de los estudiantes en desarrollo humano.

Meta 3: Capacitar al 80% de los padres de familia en desarrollo humano.

Meta 4: Capacitar al 100% del personal administrativo y de servicios generales en desarrollo humano.

Meta 5: Diseñar un sistema de estímulos para todo el personal en tres meses.

❖ MODERNIZACION ADMINISTRATIVA

La Institución continúa en su proceso de modernizar la estructura administrativa e implementar un modelo de gestión gerencial estratégico, para lo cual se propone las siguientes metas:

Meta 6: Rediseñar en un (01) mes una nueva estructura, fundamentada en procesos claves.

Meta 7: Construir el modelo de gestión estratégico de la Institución en un (01) mes.

Meta 8: Construir y ejecutar el modelo de trabajo en equipo, en los próximos seis meses.

Meta 9: Capacitar al 100% del consejo directivo en gestión de proyectos y financiera, en seis meses.

Meta 10: Adquirir software administrativo, en el año 2007.

Meta 11: Actualizar los manuales de procesos, procedimientos y funciones en un (01) mes.

❖ GESTION FINANCIERA

La Institución continúa en el mejoramiento de la gestión financiera, para satisfacer las necesidades de la Institución, para lo cual se traza las siguientes metas:

Meta 12: Diseñar en un mes y ejecutar el plan financiero del PEI en los próximos seis años según los procesos y necesidades por áreas y proyectos de la Institución.

Meta 13: Elaborar el portafolio de servicios de la Institución en seis meses.

Meta 14: Organizar en seis meses la información financiera de la Institución.

Meta 15: Adquirir la póliza de manejo financiero en un mes.

Meta 16: Gestionar recursos ante otras instituciones y ejecutar proyectos para la institución en un año.

❖ CALIDAD EDUCATIVA

Es prioridad de la institución aumentar los niveles de calidad de la educación que ofrece a través de un currículo por competencias, para lo cual establece las siguientes metas:

Meta 17: Evaluar el grado de desarrollo de las competencias en el 100% de las áreas para diagnosticar el nivel de la calidad de educación institucional en seis meses.

Meta 18: Impulsar la competencia de lecto-escritura en el 100% de las áreas a partir de los próximos seis meses.

Meta 19: Alcanzar el nivel superior en los resultados de pruebas ICFES en el año 2006.

Meta 20: Alcanzar el nivel significativo alto en los resultados de las pruebas SABER en el año 2007.

Meta 21: Implementar la evaluación cuantitativa por periodo y semestre a partir del año 2007.

Meta 22: Mejorar los ambientes de aprendizaje a partir del año 2007 en toda la institución.

❖ CALIDAD PEDAGOGICA Y CURRICULAR

La Institución se propone aumentar la calidad pedagógica y curricular en los próximos seis años para lo cual establece las siguientes metas:

Meta 23: Capacitar al 100% de los docentes en el modelo pedagógico de la institución en un año, 2007.

Meta 24: Capacitar al 100% de los docentes en metodologías de enseñanza y estilos de aprendizaje de las áreas para desarrollar las competencias en un año.

Meta 25: Capacitar al 100% de los docentes en evaluación tipo SABER, ICFES en un año.

Meta 26: Capacitar al 100% de los docentes en investigación formativa en los próximos tres años.

Meta 27: Vincular una Psicoorientadora a la institución en seis meses.

Meta 28: Socializar las experiencias de capacitación de los docentes a partir del año 2007.

Meta 29: Diseñar los criterios de evaluación en cada una de las áreas.

Meta 30: Ajustar el currículo por competencias en unas semanas.

❖ EDUCACION MEDIA TECNICA

Con el objeto de mejorar la oferta educativa de la educación media técnica en Especialización en Informática, la institución se propone las siguientes metas:

Meta 31: Elaborar y presentar a la comunidad educativa el proyecto de Media Técnica en Tecnología e Informática.

Meta 32: Presentar el proyecto de Media Técnica a la Secretaría de Educación Departamental en tres meses.

Meta 33: Establecer los convenios con las universidades para la educación laboral, en dos meses.

Meta 34: Capacitar a los docentes en competencias laborales en un año.

RECURSOS EDUCATIVOS E INFRAESTRUCTURA

La institución continúa en el mejoramiento de la calidad, y para ello facilita la labor del educador dándole algunas herramientas necesarias, por lo cual traza las siguientes metas:

Meta 35: Construcción y dotación del restaurante escolar en un año.

Meta 36: Ampliación de la unidad administrativa y de la sala de computo en un año.

Meta 37: Adecuar la sala de idiomas en un año.

Meta 38. Adquirir dos tv de 29 pulgadas con DVD quemador, retroproyectores, video, cámara de filmación, 4 computadores con impresoras en un año.

Meta 39. Adquirir software, textos escolares y materiales didácticos para las áreas en dos años.

Meta 40: Instalación Internet y una línea telefónica en un año

PROYECTO ESTRATEGICO 2: EXCELENCIA EDUCATIVA

PROYECCION COMUNITARIA

La institución busca de optimizar la comunicación y lograr un verdadero acompañamiento entre todos los organismos de la comunidad educativa, se traza las siguientes metas:

Meta 41: Socializar con la comunidad educativa los avances del PEI cada semestre.

Meta 42: Integrar al 80% de los padres de familia a las actividades de la institución en un año.

Meta 43: Crear un periódico de la institución en seis meses, con una regularidad de tres meses.

Meta 44: Apoyar a la asociación en el diseño de programas y proyectos en el año 2006.

Meta 45: Fortalecer el gobierno escolar, la asociación de padres y los organismos escolares en un año.

Meta 46: Fortalecer la jornada cultural institucional, una vez al año en los meses Octubre – Noviembre del año lectivo.

PROYECTO ESTRATEGICO 3: DESARROLLO COMUNITARIO

La institución continúa con la ampliación de cobertura para lo cual se traza la siguiente meta:

Meta 47: Implementar la Media Informática a partir del 2005.

3.11. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS QUE ORIENTAN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La institución asume los siguientes principios orientadores de su acción educativa:

CIENCIA – SABER

DISCIPLINA – SOCIABILIDAD

3.12. ESTRATEGIAS INSTITUCIONAL

Para alcanzar la visión y la misión las instituciones asumen las estrategias por distinción, es decir ser los mejores en la oferta educativa por competencias. De acuerdo con Porter el diamante de competitividad es el siguiente:

COMPETENCIAS PARA LA DISTINCION: BASICAS – GENERICAS – ESPECIFICAS Y LABORALES

FACTORES DE CAMBIO:

Currículo

Modelo Pedagógico

Formación Laboral

Formación Humana

Formación Gerencial

Talento Humano

Recursos Educativos

Paradigmas Educativos

PROYECCION DE LA DEMANDA: ALTA

SECTORES DE APOYO:

SED – SEM– RESGUARDO – UNIVERSIDADES –SENA

6. DIMENSION FILOSOFICA

4.1. CONCEPCION DE UNIVERSO

Según Newton el universo se semeja a una máquina; pero según James Jeans (físico inglés) el universo empieza por parecerse más a un gran pensamiento que a una máquina. La gran teoría física de este siglo se basa en la teoría de la relatividad de Einstein y la física cuántica. Así como la cuántica penetró el mundo subatómico, la relatividad penetró el mundo macroscópico. Einstein descubre que la masa no es más que una energía condensada, además que el tiempo y el espacio no son independientes. A mayor velocidad menor tiempo. La gravedad curva el espacio y deforma el tiempo dando lugar a fenómenos como los agujeros negros. Así como la teoría cuántica reveló la interdependencia del mundo físico, la relatividad develó su dinamismo, ambas características del universo energético en contraposición del mundo mecánico de Newton. Por lo tanto, el orden estaría más en la interconexión de todos los fenómenos que en el aislamiento de ellos. Estamos en un mundo energético, dinámico, incierto y misterioso como de manera elegante lo expresa Paul Davies.

La institución al asumir una concepción energética del universo, posibilita el cambio de paradigma en educación, de una teoría mecanicista a una teoría integradora.

4.2. CONCEPCION DE SOCIEDAD

Los procesos de evolución de la sociedad colombiana han generado a través de la historia unas condiciones que han permitido de un lado, formar una sociedad para la convivencia y de otro, una sociedad de conflicto.

Reconocer el conflicto es reconocer una nueva sociedad que esencialmente se ha movido dentro de él y le ha infundido desajustes de clases, corrupción administrativa, impunidad ante el delito, incredulidad frente a sus líderes, irrespeto a los derechos sociales e injusticia. Evidenciando lo anterior ¿Qué razón de ser tiene un establecimiento educativo que propende no solamente por interpretar la sociedad que le corresponde, sino y ante todo en proyectarla a un futuro mejor?

Ante la necesidad de que nuestros jóvenes tengan una formación integral que les permita enfrentar la nueva y compleja situación que vivimos, y así puedan contribuir a la búsqueda de alternativas que enfrentan al fortalecimiento de la dignidad humana y de la democratización de la sociedad, hemos coincidido en que la educación en derechos humanos debe ser el eje de dicha formación integral.

La institución considera que una sociedad basada en los derechos humanos y sostenibles va a permitir que los estudiantes conozcan y valoren la riqueza de la biodiversidad de nuestro país, construyan una conciencia ecológica y se proyecten con los nuevos valores de respeto a la diversidad, solidaridad, convivencia pacífica y armonía ambiental. Por lo tanto la formación de ciudadanos democráticos, reflexivos, críticos, participativa y conocedores de los códigos de la modernidad y la posmodernidad, permiten configurar la oferta educativa de la institución. Nuestra sociedad caracterizada por un sin número de problemas estructurales y coyunturales, le exige al instituto asumir una formación ciudadana centrada en una cultura local, nacional y regional, en medio de una cultura globalizada. El intercambio cultural y el desarrollo de esta sociedad nos involucran en el aprender a hacer como eje de la educación del siglo XXI. Como lo expresa nuestra visión la formación de personas competentes para el desempeño laboral, social, cultural y personal nos exige reorientar la educación hacia una educación técnica cíclica que les permita a los estudiantes poder trabajar y continuar su desarrollo profesional.

El proyecto ético debe iniciarse por el sujeto hacia la dignidad de la formación humana. Respetar su funcionamiento, su libertad y sus derechos inviolables sin olvidar sus deberes, el hombre es fin y no instrumento por lo que los seres humanos no deben tratarse como objetos inservibles ya que una buena formación ciudadana debe estar fundamentada en el conocimiento y aplicación de los derechos humanos y las libertades fundamentales del hombre.

La ética está buscando una autoridad racional cuya fuente es la competencia. Se basa en el análisis y conocimiento de la acción y es el sujeto mismo quien puede determinar el criterio de valoración, funde la valoración de lo bueno en aquello que conviene por el ser humano y lo malo lo que es

nocivo para si mismo desde el punto de vista de la ética el proyecto de la institución es preparar a los alumnos por la vida, como sujetos moral, porque pueda construir y ejercer su condición humana en el mundo. En consecuencia con el espíritu de la constitución de 1991 que nos habla de los principios y derechos fundamentales para la vida política colombiana principios que hay que defender y desarrollar para consolidar la vida democrática.

4.3. CONCEPCION DE CULTURA

Con base en los desarrollos de la antropología ecológica, la institución considera que la cultura es la creación simbólica humana para expresar su visión del mundo y los valores compartidos por la comunidad. Desde este punto de vista, se permite el cruce de la cultura de la comunidad, la cultura científica y tecnológica, la cultura infantil y juvenil, la cultura escolar y la cultura de otros pueblos, facilitando la creación y resignificación de la concepción del mundo y de los valores que permitan el intercambio entre estas culturas y el desarrollo cultural personal, local, regional y nacional.

En la institución la formación cultural es la base de la educación. Entendemos el acto educativo como un acto cultural, por lo tanto formamos mujeres culturalmente desarrolladas. Sabemos de las privaciones culturales de nuestros estudiantes y por esa misma razón es el compromiso de formar en nuestra identidad cultural.

6.4. CONCEPCION DE ARTE.

La institución considera que el arte es la expresión espiritual por parte del hombre del placer que encuentra en su trabajo. “Trabajo placentero”. La belleza puede encontrarse en todas partes, es el disfrute el goce y luego la evolución. La verdadera obra de arte es algo que trasciende los límites de nuestro estado de conciencia ordinario. El artista se transporta en forma transpersonal e invita a la gente a encontrar cosas nuevas en la obra. Para la filosofía el arte es conocimiento. Varios autores universales identifican el arte con el ser y la naturaleza a través de la espiritualidad. Algunas de las

formas artísticas como el cine, la música, la arquitectura siguen la línea de la Psicología transpersonal. El arte es cambiante va evolucionando de acuerdo a las necesidades del ser humano, enseña a vivir con sus congéneres en paz y armonía.

Se trata de crear en la institución una situación en la que podamos dejar de pensar en nuestras opiniones y juicios y seamos capaces de escucharnos mutuamente y crear una conciencia social. El reto de la humanidad hoy es poder vivir juntos y suprimir las desigualdades. Cuando hay limitantes no se da la creatividad, se bloquea la conciencia, junto a la liberación de la creatividad se da el diálogo. El desafío es cambiar la teoría del arte como una actividad inútil, hacia una teoría del arte espiritual que nos permita formar jóvenes sensibles y abiertos a su ser.

6.5. CONCEPCION DE SER HUMANO.

Se entiende por ser humano y como la unidad somática-espiritual en una realidad concreta con sentido de trascendencia, con unas responsabilidades múltiples que permitan idealizarse como ser creador por Dios, que busca la perfección de lo humano y con un dominio creciente de la naturaleza y de lo que nos rodea, cuyo papel es indagar, admirar, interesarse y transformar la cultura, la ciencia, el arte, la tecnología y la técnica y poder asimilar lo novedoso en la cultura siempre con un sentido de trascendencia al absoluto. En donde se le de un desarrollo cultural más humano a nivel integral para ir satisfaciendo las necesidades básicas propias y de comunidad a fin de de crear el anhelo de una fraternidad universal e instalar todo en grado, piedra angular, principio fin de ser humano.

Entendiendo las características de la cultura regional en sus múltiples manifestaciones étnicas, religiosas, sociales, económicas e históricas. Resaltando el aporte de los valores juveniles para transformarlos en beneficio de su propio desarrollo, como persona con identidad propia, aplicando los avances científicos, técnicos y tecnológicos de la realidad a nivel institucional, regional y nacional.

La pregunta por el hombre nos coloca en el centro de la discusión permanente y única agotada de las ciencias humanas y de su apropiación de ese hombre como objeto sujeto como tema o asunto para la comprensión. Es allí donde se ha asumido plenamente que el hombre pueda ser reconocido desde las manifestaciones empíricas que le permiten ser; allí donde se dice no más ser trascendental sino aquel hombre que nombra el mundo y así mismo desde el lenguaje.

El hombre que transforma la naturaleza desde el trabajo; el hombre que se realiza en el cúmulo de relaciones sociales históricas, lingüísticas, políticas, personales; allí donde la búsqueda y el problema tienen un espacio por aclarar; es allí en ese campo abonado donde instituyen las ciencias humanas. Así mismo podemos presentar una concepción de hombre así: El hombre es un ser consciente, el hombre es un ser histórico, el hombre es un ser libre y autónomo, el hombre es un ser dotado de voluntad, el hombre es riesgo e incertidumbre.

Es un hombre, entonces, que debe ser “educado para la vida” y esto nos propone preguntarnos sobre “el mundo de la vida” su naturaleza y su dinámica.

Ese mundo de la vida, según la teoría crítica y apoyada en la escuela de FRANKFURT, debe posibilitar el desarrollo integral del ser humano y de la sociedad. Ese desarrollo tienen cuatro dimensiones básicas: la dimensión hombre-naturaleza, la dimensión hombre-hombre, la dimensión mundo interior subjetivo-mundo exterior objetivo y la dimensión trascendental.

Estas dimensiones pueden explicarse de la siguiente manera:

- ❖ **Dimensión Hombre-Naturaleza:** Aquí el hombre se reconoce en ese medio natural y allí lucha por adoptarlo, usufructuarlo, transformarlo y además, busca satisfacer sus propias necesidades, sus necesidades materiales inmediatas, lo que hace por medio del trabajo. Se refiere a la dimensión económica a la producción (entendida como proceso de trabajo social), a la tecnología por cuanto es necesaria la creación y la elaboración de instrumentos para desarrollar ese trabajo que, a su vez, necesita la afluencia de conocimientos sin los cuales no podría avanzarse, ni podría hablarse de desarrollo; confluye a esa dimensión, también, la productividad

que tiene que ver con el desarrollo de las fuerzas productivas, es decir, se trata de la convergencia de necesidades, medios, instrumentos, conocimientos y practicas del hombre frente a ese medio natural a su transformación.

- ❖ Dimensión Hombre-Hombre: De esta dimensión hacen parte las diversas formas de interacción social; se establece relaciones de distinta índole: relaciones sociales de producción, relaciones culturales, políticas, intercambio y distribución, la interacción mediada simbólicamente, los mundos de lo ético y lo político, como también, la tradición cultural.
- ❖ Dimensión mundo interior subjetivo-mundo exterior objetivo: Se refiere a la forma como el hombre transforma, en él, las informaciones del mundo exterior y da o genera nuevas respuestas; de hecho esta transformación índice en su entorno, lo que define un proceso de objetivación humana. Puede afirmarse que en tanto el individuo lo conozca y se transforme en si mismo logra modificaciones sustanciales a su alrededor y se van generando procesos que modifican también las comunidades.
- ❖ Dimensión trascendentes: Se refiere al despliegue de las fuerzas esenciales humanas: la actividad vital, la libertad, el ser social, la universalidad, el ser consciente, la creación y la necesidad de trascender lo simplemente empírico y natural.

Es a partir de estas dimensiones que se da una vinculación entre conocimiento y vida. Este vínculo se hace realidad cuando comprendemos ese mundo de la vida integrada por tres submundos así:

El mundo físico-natural: Al cual está vinculado el hombre por razón de su existencia y su relación con las cosas existentes como son las creadas por el mismo.

El mundo simbólico: Entendido como el espacio de la cultura y el lenguaje.

El mundo social: En el que se relaciona con otras personas forma grupos y se relaciona con ellos.

Podemos afirmar que estos tres mundos constituyen los espacios vitales de la construcción del desarrollo humano cada uno de ellos con su propia especificidad, pero a la vez relacionando con los otros.

Esta concepción y sus relaciones formulan la necesidad de una educación que potencie todas las dimensiones explicitadas y que propicie el desarrollo de la autonomía individual en la construcción de sujeto que debe tener como finalidad.

6.6. CONCEPCION PEDAGOGICA.

La institución asume la pedagogía como la disciplina que estudia y diseña la educación del ser humano en las variables del desarrollo humano, la cultura, lo social y el conocimiento científico y tecnológico, por lo tanto se trata de una metateoría de la educación, con un objeto, la educación, una historia, unas teorías, en el caso de la institución privilegiamos la sistémica, unos métodos, el análisis funcional constructivista, una epistemología, el constructivismo y una validez a través de la comunidad pedagógica en los eventos propios y a través de medios de comunicación particulares.

6.7. CONCEPCION DE CIENCIA.

La institución, de acuerdo con la teoría de Luhmann, considera que la ciencia es un sistema social diferenciado, cuya función es producir conocimiento, para lo cual se desarrollan diferentes programas de investigación, así mismo se basa en un código que lo diferencia de otros sistemas sociales conformado por la dualidad conocimiento verdadero / falso y se fundamenta en las teorías y métodos. La ciencia por lo tanto involucra una serie de elementos distintivos como son: objeto, historia, teorías, criterios de validación aportados por la comunidad científica, métodos de investigación, epistemología y enseñabilidad. El referente de la ciencia son los paradigmas y sus herramientas las teorías. Por lo tanto, cuando hablamos de educación científica se refiere a la posibilidad de desarrollar el pensamiento científico en las diversas áreas y la confrontación entre las concepciones previas de los estudiantes y docentes y las concepciones científicas, para poder construir nuevos significados.

El conocimiento científico se entiende como un proceso sistemático, ordenado, lógico, crítico, controlado, verificable, especializado, debe tener carácter transversal e interdisciplinario basado en la experimentación y debe ser flexible.

En la institución se pretende posibilitar el conocimiento científico a través de la presentación de situaciones problemáticas, identificando las necesidades e intereses y experimentación hipótesis y teorías.

6.8. ENSEÑABILIDAD DE LAS CIENCIAS

Para la ciencia los estados parten de la formulación de hipótesis sobre objetos del conocimiento y se concreta con la formulación de las leyes y postulados. La tecnología por su parte se origina en necesidades y problemas humanos concretos y se materializa en la producción de instrumentos (artefactos, sistemas y procesos) para el mejoramiento de la vida.

Para aprender ciencias se debe manejar unos principios pedagógicos básicos

- ❖ Para diseñar una ciencia se debe conocer el contexto socio-cultural en el cual se desarrolla el individuo.
- ❖ Se deben tener en cuenta una secuencia lógica de contenidos categorizados y organizados.
- ❖ La ciencia es inherente a las áreas.
- ❖ En la elaboración de proyectos de área se debe tener en cuenta los contenidos previos con los cuales pasa el estudiante de un grado a otro. (diagnóstico)
- ❖ Para propiciar un aprendizaje correcto se debe tener en cuenta el saber específico y la tecnología educativa.
- ❖ En el proceso de enseñanza se debe tener en cuenta las diferentes etapas de desarrollo psicológico y físico.
- ❖ El maestro enseña mucho más a partir de sus actitudes.

- ❖ La ciencia puede ser enseñada en cualquier etapa del desarrollo, pero teniendo en cuenta el saber enseñar aprender a aprender.
- ❖ La práctica es mucho más importante para el estudiante, interioriza que la memorización de contenidos.

6.9. CONCEPCION DE TECNOLOGIA

De acuerdo con Bunge, la institución asume la tecnología como el conocimiento sobre la técnica. Por lo tanto, involucra disciplina, procesos, procedimientos, técnicas y productos. En la sociedad del conocimiento y la información la tecnología se convierte en una variable fundamental para la educación de los niños y jóvenes, en tanto ésta, impulsa el desarrollo económico, social, cultural, educativo y laboral. De aquí que para la institución sea de vital importancia el desarrollo de competencias tecnológicas en los estudiantes y docentes.

6.10. CONCEPCION DE EPISTEMOLOGIA

La institución se fundamenta en la epistemología constructivista, para cual el conocimiento es la capacidad de hacer distinciones por un observador. La realidad es la construcción del observador al hacer la distinción. Según Spencer Brown, el observador realiza la distinción e indica qué lado de la forma distinguida desea conocer. Por lo tanto, los problemas de conocimiento son dependientes de las teorías previas o científicas y el observador puede ser un ser humano o un sistema como el educativo. La observación puede ser de primer orden, de segundo orden cuando el observador observa cómo observa a otro observador; de tercer orden cuando el observador observa cómo observa el observador de segundo orden. Por lo tanto, para la epistemología constructivista, además de clarificar qué es el conocimiento, le interesa fundamentalmente, cómo observa el observador o cómo se pasa de un nivel de observación a otra. En este sentido, el constructivismo epistemológico considera que en el proceso educativo escolar los estudiantes observan con sus teorías previas otros sistemas o la llamada realidad. El proceso educativo está diseñado para que el estudiante aprenda a observar el primer orden desde las observaciones de la ciencia y desarrolle la observación de segundo orden, es decir, que aprenda a observar cómo observa el observador.

6.11. CONCEPCION DE EDUCACION

A partir de la ley general, podemos definir la educación como:

“El pleno desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones de las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espíritu, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.

Partiendo de esta conceptualización podemos definir la educación para el desarrollo de las dependencias como un proceso a través del cual se forman las personas en sus diferentes dimensiones del desarrollo humano, potencialidades y capacidades. Por ello la competencia se definiría en términos de capacidades con que cuenta el individuo para actual o desempeñarse, en el campo social, cognitivo, cultural, estético o físico.

Bajo este contexto, el currículo se organiza atendiendo a las siguientes competencias: básicas, genéricas y específicas de cada área.

En la sociedad compleja y sostenible la institución concibe la educación como el proceso mediante el cual el ser humano se forma como humano en las variables personal, social, cultural y conocimiento científico y tecnológico. Por lo tanto, la educación es durante toda la vida e involucra el desarrollo humano en lo cognitivo, comunicativo, ético, estético, corporal, tecnológico y espiritual, así como diferentes contextos como la familia, el barrio, la calle, los medios de comunicación, los grupos, el trabajo y la escuela. Desde el ámbito escolar la institución asume la teoría sistémica de la educación que concibe la educación formal como un sistema cuya distinción es ser una carrera que se inicia en el preescolar y culmina en el doctorado, para formar personas en las variables anteriores para el trabajo en una sociedad de conocimiento.

4.12. CONCEPCION DE EDUCACION TECNOLOGICA

De acuerdo con los postulados de la misión de educación técnica, tecnológica y profesional, “Por educación tecnológica moderna se entiende la formación de la capacidad de investigación y desarrollo, de innovación en la respectiva área del conocimiento, de tal manera que este tipo de educación pueda contribuir eficaz y creativamente a la modernización y competitividad internacional del sistema productivo nacional, en el contexto de la internacionalización de las relaciones económicas. El objetivo primordial de esta educación deber ser la generación de una capacidad endógena, que permita tanto la creación de nuevas tecnologías como la adaptación y adecuación de las existencias a condiciones, particularidades y necesidades propias y específicas, para las cuales no existen soluciones tecnológicas universales ni estandarizadas.”¹

La calidad académica de la educación Tecnológica moderna depende esencialmente de su sólida fundamentación en los conocimientos científicos directamente relacionados con la tecnología objeto de estudio, y de su estrecha articulación con la solución de problemas tecnológicos en cualquier sector de producción de bienes y servicios (sectores industrial, agropecuario, minería, petróleo, servicios de salud, educación, información, finanzas, etc). De aquí el carácter práctico y aplicado, creativo y experimental, de este tipo de educación. Por estas razones, la Educación Tecnológica moderna, de alto nivel académico, requiere estar estrechamente relacionada con el nivel universitario, principalmente con las ingenierías y con las ciencias aplicadas (particularmente Física y Química). De esta manera se lograría el doble propósito de asegurar su fundamentación científica y metodológica, y de otorgarle estatus académico y social.

Lo anterior implica que la ubicación natural de la Educación Tecnológica debería residir en las Universidades con mayor desarrollo académico de las áreas de Ingenierías y Ciencias Exactas y Naturales². Estas universidades serían, además, la principal fuente de recursos humanos y asesoría para la creación de cualquier institución Tecnológica especializada, de alto nivel, que pudiera

¹ “La tecnología científica que ha de desarrollarse está dictada, en cierta medida, por las necesidades del país para general productos comerciales de alta calidad y para promover el bienestar de su gente, pero se encuentra también condiciones por los estándares internacionales y por los sectores industriales competitivos más avanzados”. Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo. El Contexto.

² Es importante recordar que esta idea ya había sido propuesta, desde 1994, por la “Misión para la Modernización de la Universidad Pública”

crearse en el futuro, ya sea como apoyo tecnológico a determinado sector productivo o como estrategia de desarrollo regional³” (Misión, 1998, 36-37).

³ Desde la perspectiva de las políticas nacionales de Ciencia y Tecnología siempre se ha considerado que la formación de recursos humanos en Tecnología es una responsabilidad fundamental de las Universidades de mayor desarrollo académico. Ver, por ejemplo: "Política Nacional de Ciencia y Tecnología. 1994 – 1998" Documento CONPES 2739 – COLCIENCIAS - DNP. 1994.

5. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

La dimensión pedagógica está orientada a definir el modelo pedagógico de la institución que permita alcanzar y desarrollar la visión y la misión.

5.1. MODELO PEDAGOGICO

La institución asume el modelo pedagógico holístico o integral con énfasis en los enfoques de aprendizaje significativo, aprendizaje cooperativo, conceptual, experimental y activo con los siguientes componentes: propósito, principios, conocimiento, aprendizaje, metodología de enseñanza, evaluación, concepción de desarrollo humano, relación maestro-estudiante y recursos.

5.2. PROPÓSITO

El modelo pedagógico holístico o integral con los énfasis en los enfoques de aprendizaje significativo cooperativo, conceptual, experimental y activo fue elegido para facilitar el logro de la visión, la misión y los objetivos de la educación y el PEI, así como el perfil y los desafíos de la educación en nuestra comunidad. Estos significados que se utiliza el enfoque para desarrollar el pensamiento, las competencias y las inteligencias de los estudiantes.

5.3. PRINCIPIOS

La institución asume como principios orientadores del modelo pedagógico.

El amor pedagógico, respeto a la diversidad, experiencia en el aprendizaje, incluso amor a la tierra y empresarismo.

5.4. CONCEPCION DE CONOCIMIENTO

Desde la perspectiva holística o integral se entiende el conocimiento como la capacidad del observador para hacer distinciones. Estas competencias es un proceso realizado o construido por el ser humano, con los esquemas que ya posee y depende de dos aspectos fundamentales: los conocimientos previos y la actividad interna o externa que el aprendizaje realice al respecto.

5.5. CONCEPCION DE APRENDIZAJE

La institución considera que su finalidad es la de formar personas en valores sociales, convivencia pacífica, identidad y recreación cultural, desarrollo de la personalidad y conocimiento científico y tecnológico. Es decir aprender a vivir, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a conocer. Estos aprendizajes se pueden realizar si la institución suministra una ayuda específica a través de la participación del estudiante en actividades intencionadas, planificadas y sistemáticas que logren propiciar en éste una actividad mental constructiva de nuevos significados que enriquecen los conocimientos del mundo y de si mismo. Por lo tanto se comprende el aprendizaje significativo como el proceso a través del cual el estudiante construye nuevos significados a partir de los previamente creados.

5.6. METODOLOGIA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

El modelo holístico o integral hace que la metodología de enseñanza se oriente por diversas técnicas, tanto activas como cognitivas, entre las cuales se encuentran el rompecabezas, trabajo en equipo, investigación en grupo y cooperación guiada, que privilegian la construcción del conocimiento, el aprendizaje en equipo y el autoaprendizaje de acuerdo con las concepciones previas y el desarrollo de las dimensiones humanas de los estudiantes y la didáctica de las diferentes áreas; así por ejemplo las matemáticas poseen su propia didáctica orienta al desarrollo del

pensamiento y el razonamiento lógico, diferente a las ciencias sociales, que se orienta al desarrollo de competencias sociales y procesos de cognición para comprender una sociedad altamente diferenciada y globalizada o las ciencias naturales, cuyo método el científico se orienta al desarrollo del pensamiento científico. La pluralidad de la didáctica hace que la educación en la institución sea flexible y adaptada a las condiciones específicas del entorno y los estudiantes.

5.7. EVALUACION

El modelo considera que la evaluación se orienta por el desarrollo de las competencias involucradas en las dimensiones de desarrollo humano y las derivadas del conocimiento y el aprendizaje de las áreas. Por lo tanto, es una evaluación permanente, formativa, integral, centrada en el proceso y el logro de los estudiantes e implica seis aspectos centrales: Objeto (proceso de enseñanza aprendizaje), criterios de evaluación, sistematización, elaboración fidedigna de proceso de enseñanza aprendizaje, los juicios cualitativos sobre lo evaluado y la toma de decisiones para mejorar el proceso.

5.8. CONCEPCION DE DESARROLLO

El modelo pedagógico holístico o integral asume el desarrollo como un proceso de evolución de la conciencia de los estudiantes, a través de fases o niveles, para el caso específico de la institución se trata del desarrollo de las dimensiones del desarrollo humano y los procesos de conocimiento de las diversas áreas que conforman el plan de estudios.

5.9. RELACION MAESTRO ESTUDIANTE

La relación maestro estudiante en la institución se fundamenta en la distinción de los roles de cada uno de ellos. El maestro es orientador y responsable de los procesos de aprendizaje, enseñanza y conocimiento de los estudiantes. El estudiante es el responsable de su aprendizaje, es un aprendizaje. En este sentido la relación se fundamenta en la comunicación y conocimiento entre maestro y estudiante.

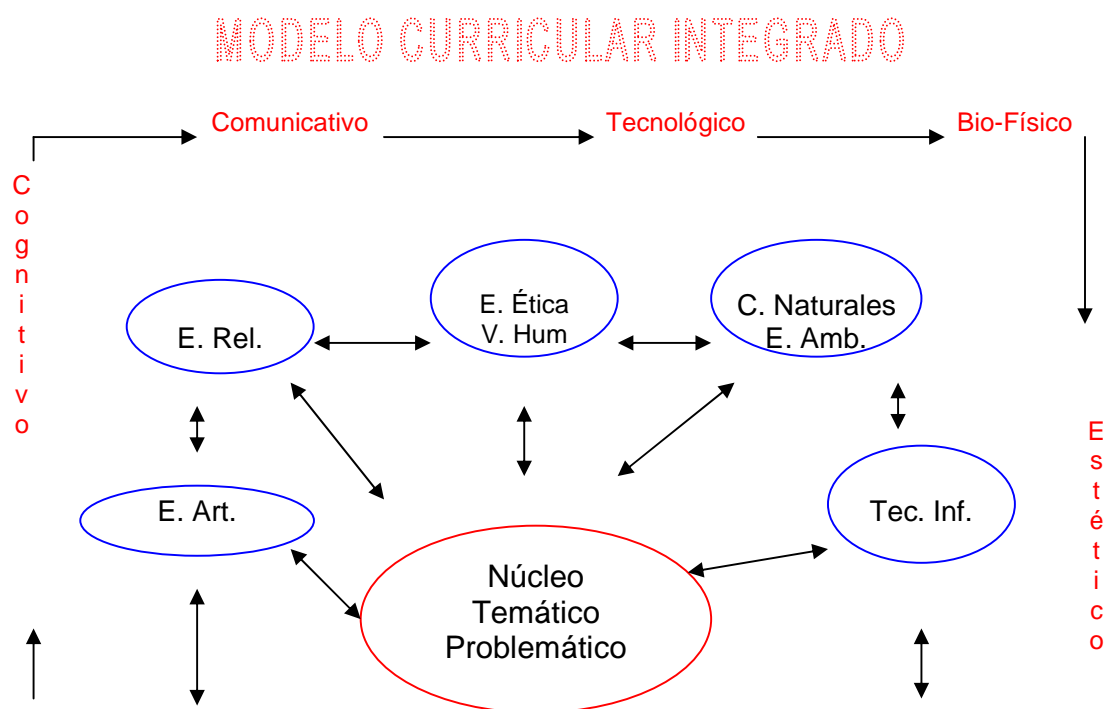
5.10. RECURSOS

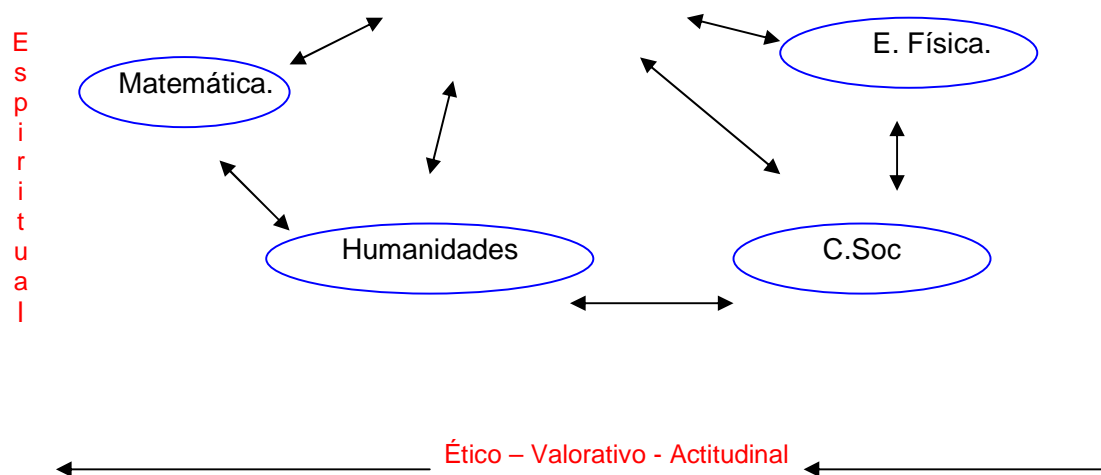
El desarrollo del modelo pedagógico holístico o integral requiere que la institución modernice sus recursos didácticos, en especial que se dote de tecnología en la media técnica para facilitar sus procesos de aprendizaje. Así mismo, la dotación de laboratorios y material escrito para el autoaprendizaje.

6. DIMENSION CURRICULAR

6.1.. ENFOQUE CURRICULAR

La dimensión curricular está orientada al diseño y estructuración del currículo de la institución. Se define la utilización de dos enfoques curriculares para el logro de la visión y la misión: el sistémico y el integrado, los cuales se pueden visualizar así:





El modelo se fundamenta en las propuestas de Nelson López y Luis Enrique Portela M. y permite diseñar los procesos del desarrollo y la integración de las áreas a partir de núcleos temáticos y bloques programáticos teniendo como base la investigación. Para el diseño del modelo se desarrollan las siguientes fases:

1. Diagnóstico socio – cultural e institucional para determinar las necesidades, intereses y problemas del entorno e institucionales.

2. Macrocontexto social, político, educativo y cultural. Tiene en cuenta:

- ❖ Constitución Política.
- ❖ Informe de la misión de ciencias y tecnología
- ❖ Ley 115 de 1994.

- ❖ Plan de desarrollo económico.
- ❖ Salto social
- ❖ Informe de la misión de ciencias, educación y desarrollo
- ❖ Plan decenal de educación
- ❖ Plan departamental de educación
- ❖ Plan municipal de educación

3. Priorización de necesidades
4. Definición de los propósitos de transformación
5. Definición de los procesos del desarrollo humano.
6. Definición de núcleos temáticos y problemáticos
7. Criterios de administración
8. Sistema de evaluación.

6.2. DIMENSIONES DE LA FORMACION HUMANA

6.2.1. DIMENSION COGNITIVA

Para el diseño de las dimensiones del desarrollo humano se tiene en cuenta la siguiente estructura: Enfoque teórico, objetivo, destinatario, valor agregado, límites, campo de acción, logros e indicadores.

ENFOQUE TEÓRICO

De acuerdo con la teoría de Miguel de Zubiria, la génesis del pensamiento humano presenta los siguientes estadios:

El pensamiento nocional (2 a 6 años). La persona aprende por hechos por lo que ve.

Pensamiento conceptual (7 a 11 años). La persona aprende por afirmaciones, por definiciones, cuando es capaz de asimilar el concepto con lo que observa. (Repetitivo).

El pensamiento formal (12 a 15 años). Trabaja con proposiciones hipotéticas organizadas de una forma coherente, independiente de su contenido, se desarrolla siguiendo los pasos de la lógica formal. (Si a es mayor que b y b es mayor que c entonces se concluye que a es mayor que c, independiente del contenido que se hable).

Pensamiento categorial (15 años). Este pensamiento no conforma cadenas lineales sino ramificadas y permite diferentes niveles de rigor lógico. Este es un aprendizaje significativo, es decir, las ideas se relacionan sustancialmente con lo que el alumno ya sabe. Los nuevos conocimientos se vinculan así, de manera estrecha y estable con los anteriores, de tal forma que él sea capaz de transformar y producir conocimientos de cara al futuro.

Pensamiento científico. Es aquel donde el alumno utiliza métodos de investigación, acepta nuevos paradigmas y coloca de referencia las teorías. Está capacitado para crear. El ser humano posee una potencialidad natural para el aprendizaje. La curiosidad en la persona es innata y posee por sí misma un alto grado de motivación; es curiosa, anhela descubrir, investigar y resolver problemas; es capaz de enfrentar desafíos. Todo aprendizaje significativo implica un cierto grado de dolor, sea para el aprendizaje mismo o por la resistencia a dejar de lado aprendizajes anteriores, sin embargo, la satisfacción que le proporciona el desarrollo su potencial, sobrepasa ampliamente los choques y los golpes.

Para desarrollar la dimensión cognitiva de los estudiantes de la institución toma como base la teoría del procesamiento de información y las teorías del Vigostky y Brunner. La teoría del procesamiento de información se centra en el estudio de las estructuras y procesos que realizamos para seleccionar, transformar, decodificar, almacenar, recuperar, generar información y

comportamientos. Lo anterior se complementa con la teoría social de Vigotsky que hace relevancia al papel del lenguaje y la comunicación al reconocer que es a través del lenguaje que se posibilita el conocimiento, así mismo la de Brunner que plantea el conocimiento como un problema que requiere del desarrollo de la estrategia propia del estudiante para llegar a él, en general establece como funciona la mente para conocer el mundo como es: cómo pensamos; cómo recordamos y cómo aprendemos; para esto último la institución buscara que el conocimiento sea para el estudiante.

OBJETIVO

Desarrollar las potencialidades cognitivas de los estudiantes para que desarrollen un pensamiento crítico a partir de situaciones problemáticas y así construyan sus propios conocimientos sólidos y significativos.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la institución y las otras dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Innovación pedagógica y curricular para facilitar el desarrollo del pensamiento de los estudiantes.
- ❖ Manejo por parte de los docentes de estrategias para el desarrollo del pensamiento.
- ❖ Motivación y entusiasmo para el desarrollo del pensamiento.
- ❖ Creación de clubes de estudio.
- ❖ Realizar las olimpiadas del saber para promocionar el desarrollo del pensamiento.
- ❖ Fomentar el desarrollo de la producción de conocimiento en los estudiantes.
- ❖ Fomento de la autonomía personal.
- ❖ Fomento del diálogo maestro – estudiante.
- ❖ Investigación del conocimiento del área y los proyectos pedagógicos.
- ❖ Formación de los maestros en el proceso cognitivo.

- ❖ Adquisición oportuna de material adecuado para desarrollar el pensamiento.

CAMPO DE ACCION

- ❖ Pensamiento conceptual.
- ❖ Pensamiento lógico formal.
- ❖ Creatividad.
- ❖ Solución de problemas.
- ❖ Razonamiento.
- ❖ Metacognición.

LOGROS

- ❖ Construcción de conceptos.
- ❖ Piensa de manera lógica, analítica, reflexiva.
- ❖ Razona en diversos contextos de su vida.
- ❖ Categoriza y descubre las tesis de su pensamiento.
- ❖ Crea conocimiento válido en la sociedad.
- ❖ Soluciona problemas utilizando diferentes estrategias.
- ❖ Comprende su propio proceso de pensamiento.

INDICADORES

- ❖ Describe cualidades comunes de diversos objetos, cosas o personas y les da sentido propio.
- ❖ Expresa su pensamiento de manera lógica, crítica y reflexiva.
- ❖ Crea transforma el conocimiento para expresarlo en categorías.
- ❖ Produce conocimiento para resolver problemas de su vida cotidiana, social u cultural.
- ❖ Diseña diversas estrategias para desarrollar su pensamiento.

6.2.2. DIMENSION CORPORAL

ENFOQUE TEORICO

Se entiende la dimensión corporal como aquella que se desarrolla alrededor de la experiencia corporal que “Se construye en la complejidad de acciones y relaciones del hombre y la mujer con el mundo, dando lugar a la vivencia y construcción de experiencias eróticas, éticas, estéticas, cognitivas y expresivas o comunicativas que tienen como condiciones el desarrollo de competencias para su apropiación, aplicación y transformación” (MEN: 1998, 41). Los procesos básicos de la dimensión son la formación y desarrollo físico motriz, la habilidad práxica, la experiencia corporal, la experiencia lúdica y la inteligencia corporal-Kinestésica y la inteligencia espacial. Las competencias son la físico motriz, la socio motriz y la perceptivo matriz.

OBJETIVO

Orientar a los estudiantes sobre los procesos del desarrollo físico, sexual y emocional con el propósito de adquirir una cultura física que les permita el cuidado y disfrute de su corporalidad.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la Institución y demás dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Innovaciones pedagógicas y curriculares para facilitar el entendimiento del proceso del desarrollo físico, sexual y emocional.
- ❖ Diagramas ilustrativos, modelos, videos, conferencias, vivencias, demostraciones, lecturas.
- ❖ Manejo por parte del docente de estrategias para facilitar el entendimiento del proceso de desarrollo físico, sexual y emocional.
- ❖ Motivación y entusiasmo (Afiches, volantes, propagandas verbal, cuestionamiento).
- ❖ Propiciar en el alumno el interés por el proceso del desarrollo.
- ❖ Fomento del diálogo profesor – alumno mediante vivencias, inquietudes.

- ❖ Fomento de la autonomía personal. Manejo, aplicación y disciplina frente al proceso de desarrollo.
- ❖ Integración del conocimiento con los proyectos de las demás áreas.
- ❖ Formación de maestros en el dominio del desarrollo.
- ❖ Adquisición oportuna del material adecuado.

CAMPO DE ACCION

- ❖ Habilidad praxica.
- ❖ Experiencia lúdica.
- ❖ Experiencia corporal.
- ❖ Inteligencia cenestésico – corporal.
- ❖ Inteligencia corporal y espacial.

LOGROS

- ❖ Usa el ejercicio físico como agente determinante y hábito diario para el mejoramiento de sus funciones orgánicas y corporales.
- ❖ Comprende los fundamentos básicos de la educación física y utiliza adecuadamente los recursos físicos e implementación deportiva.
- ❖ Conoce los fundamentos de recreación, deporte, uso del tiempo libre y salud para beneficio de su comunidad.
- ❖ Interpreta y respeta norma de juego y contribuye a la creación de nuevas normas.
- ❖ Identifica las categorías de calidad y eficiencia del movimiento, a los fundamentos de las destrezas deportivas y manifestaciones estéticas y culturales.
- ❖ Aplica en el espacio y ubica diferentes objetivos relacionándolos entre sí y consigo mismo. Aplicándolo a la vida diaria.

INDICADORES

- ❖ Realiza el ejercicio físico como agente determinante y hábito diario, para el mejoramiento de sus funciones orgánicas y corporales.
- ❖ Práctica los fundamentos básicos de la educación física y utiliza adecuadamente los escenarios e implementos deportivos.
- ❖ Aplica en su comunidad los conocimientos de recreación, deporte uso del tiempo libre y salud.
- ❖ Mantiene y respeta normas de juego y contribuye a la creación de otras.
- ❖ Integra las categorías de calidad y eficiencia del movimiento, a los fundamentos de destrezas deportivas y a manifestaciones estéticas y corporales.
- ❖ Se orienta en el espacio y ubica diferentes objetivos relacionados entre sí y consigo mismo. (Tridimensionales, al frente, atrás y a los lados).

6.2.3. DIMENSION TECNOLÓGICA

OBJETIVO

Desarrollar las competencias laborales y tecnológicas para preparar el ingreso al mundo del trabajo consolidado y fundamentado en el conocimiento tecnológico de los sistemas informáticos y la agropecuaria.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la Institución y dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Motivación constante, tanto en estudiantes como en educadores, para el desarrollo de la dimensión.
- ❖ Concebir la dimensión como un espacio propicio donde el estudiante tenga la oportunidad de interactuar con situaciones de índole tecnológicas planteadas en forma de problemas.
- ❖ Integración del conocimiento tecnológico e informático y la ecología.
- ❖ Comprensión de las relaciones entre los fenómenos y el desarrollo de las competencias para resolver problemas tecnológicos.
- ❖ Adquisición del material adecuado tanto para tecnología como para informática.

CAMPO DE ACCION

- ❖ Solución de problemas.
- ❖ Simulaciones tecnológicas e informáticas.
- ❖ Creatividad.
- ❖ Razonamiento.
- ❖ Alimentos.
- ❖ Técnicas agropecuarias.

LOGROS

Estudiantes formados con capacidad para plantear y resolver problemas tecnológicos, diseñar simulaciones informáticas, utilizar la creatividad en la solución de problemas y con alto nivel de razonamiento aplicado a la tecnología de sistemas y agropecuaria.

INDICADORES

- ❖ Declara cualidades afines de diferentes personas, objetos, o cosas dándoles unos sentidos propios.

- ❖ Manifiesta su pensamiento, induciendo, deduciendo, sintetizando, concluyendo y haciendo juicios.
- ❖ Crea, transforma, expresa y produce nuevos conocimientos.
- ❖ Da solución a problemas tanto técnicos – informáticos.
- ❖ Imita simulaciones de tipo tecnológico e informático.
- ❖ Utiliza de manera racional sus conocimientos, para resolver diferentes situaciones del entorno.
- ❖ Manifiesta competencia tecnológica en los desempeños en sistemas agropecuarios.

6.2.4. DIMENSIÓN ESTÉTICA

ENFOQUE TEÓRICO

De acuerdo con la teoría establecida en los lineamientos de indicadores de logro del MEN 1998, se entiende la dimensión estética como la capacidad profundamente humana de aprender física, emocional, intelectual y espiritualmente la calidad del mundo, de manera integrada, es decir, que existen formas distintas a la cognitiva para aprender la calidad del mundo como es el universo sensible y simbólico proveniente del arte o si se quiere de la experiencia estética. De allí que se considere que “Hablamos también de formas estéticas cuando nos referimos a pensamientos, acciones o cosas equilibradas y armónicas, consideradas bellas en una cultura particular” (MEN, 1998:79). Por lo tanto la dimensión estética desarrolla las competencias de pensamiento estético, la expresión artística, la sensibilidad y la creatividad.

OBJETIVO

Desarrollar la sensibilización, imaginación, creatividad, apreciación, valoración y la expresión a través del arte con el propósito de formar mujeres sensibles a la vida y al arte.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la Institución y las demás dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Formación docente e investigación educativa.
- ❖ Formación de docentes en la institución.

CAMPO DE ACCION

- ❖ Sensibilización hacia el arte.
- ❖ Expresión artística.
- ❖ Valoración y apreciación del arte.
- ❖ Imaginación creativa.
- ❖ Crítica de acuerdo con la cultura.

LOGROS

Estudiantes formados con competencias estética que le permita el desarrollo de la sensibilidad, la imaginación creativa, criterios de selección cultural, la capacidad de construir equipo, el gusto por el conocimiento, la capacidad innovadora, la conciencia histórica cultural y el juicio estético.

INDICADORES

- ❖ Manifiesta sensibilidad por las expresiones artísticas.
- ❖ Expresa ideas artísticas a través de cualquiera de las artes.
- ❖ Asume una posición crítica ante las manifestaciones artísticas.
- ❖ Asume una posición creativa ante la expresión artística.
- ❖ Selecciona y maneja hábilmente materiales, técnicas y medios de expresión.
- ❖ Se muestra sorprendido ante los cambios cualitativos de la realidad.
- ❖ Manifiesta gusto por conocer.
- ❖ Hace juicios que denotan grados de conocimiento cultural.

6.2.5. DIMENSIÓN ÉTICA

ENFOQUE TEÓRICO

Para la comprensión de la dimensión ética. La Institución se basa en las teorías de evolutivas cognitivas de Piaget y Kohlberg – Guillian; Freud y su psicoanálisis, Habermas y su teoría comunicativa. HABERMAS: Su teoría del desarrollo comunicativo haciendo referencia a los valores de responsabilidad, relación, servicio como comprensión y aceptación de la norma. FREUD: Dice como se constituyen las normas para que vienen del exterior y el sujeto se construye como tal en la lucha entre la pulsión y la cultura, ganando esta última. PIAGET: El juicio moral se crea a través de la centración. Se puede hablar de dos tipos de moral: La impuesta por los padres y la creada por el mismo niño que es racional individual. La verdadera moralidad se elabora a través de la interacción argumentada racionalmente y construida colectivamente. Kohlberg y Guillian, para quienes el desarrollo del juicio moral atraviesa por tres grandes niveles como son: Nivel I o la moralidad preconventional, donde el niño obedece las normas para evitar el castigo. Obedece las reglas para obtener recompensa y comparte para obtener reciprocidad. Según Guillian las niñas se preocupan por su yo y la supervivencia. El Nivel II o moralidad convencional el niño obedece las reglas que son definidos por la aprobación o desaprobación de los demás. Se presenta la conformidad rígida a las reglas sociales, mentalidad de ley y orden y evita la censura por romper las reglas. Las niñas se preocupan por ser responsables y el cuidado de los demás. El Nivel III o moralidad postconvencional existe una comprensión más flexible en el sentido de que se obedecen reglas por que son necesarias para la vida social, pero con la conciencia que pueden ser cambiadas si existen mejores alternativas. La conducta se conforma a los principios interiores para evitar la culpa y en ocasiones puede romper las reglas de la sociedad. Las niñas están preocupadas por su yo y los otros como interdependientes.

OBJETIVO

Formar estudiantes con alta calidad humana, con valores personales y desarrollar la ética convencional y postconvencional para vivir en armonía en la sociedad.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la Institución y las demás dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Formación de docentes en la dimensión.
- ❖ Procesos de sensibilización.
- ❖ Procesos de autoestima.
- ❖ Conocimiento de sí mismo.
- ❖ Fomento el diálogo en la comunidad educativa.
- ❖ Compartir vivencias personales y grupales.
- ❖ Concursos y conferencias que contribuyen al fortalecimiento de los valores femeninos.

CAMPO DE ACCION

- ❖ Valores.
- ❖ Normas sociales.
- ❖ Juicio ético.

LOGROS

Personas formadas a nivel ético con capacidad de reflexión y creación de principios, valores y el respeto a las normas sociales.

INDICADORES

- ❖ Participa en la construcción del manual de convivencia.
- ❖ Participa en el gobierno escolar.
- ❖ Expresa sus puntos de vista críticos sobre la moral personal, familiar y social.
- ❖ Evalúa y reflexiona su comportamiento.
- ❖ Organiza actividades del comité cívico político.
- ❖ Asume sus propios valores para orientar su vida.

6.2.6. DIMENSIÓN COMUNICATIVA

ENFOQUE TEÓRICO

La dimensión asume el enfoque semántico comunicativo con énfasis en la significación. De acuerdo con los lineamientos de indicadores de logro, “Esta dimensión tiene que ver con el proceso de transformación de la experiencia humana en significación” (MEN, 1998: 55). Semántico se refiere al sentido y la significación y comunicativo al contexto de la comunicación como escenario de la construcción de la significación. La competencia significativa involucra la competencia gramatical, textual, semántica, pragmática, poética, literaria y enciclopédica. La dimensión se desarrolla a través de cinco ejes: el referido a los procesos de construcción de los sistemas de significación como la lectura, la escritura, la oralidad y la imagen en cuatro niveles como el de adquisición, uso, explicación y control.

OBJETIVO

Facilitar el desarrollo de competencias significativas para posibilitar la comprensión y potenciación de la comunicación.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la Institución y las demás dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Capacitación a los docentes en la dimensión.
- ❖ Innovaciones pedagógicas y curriculares para el desarrollo del proceso comunicativo.
- ❖ Fomento de la actividad literaria
- ❖ Estimular a los docentes para el cambio.
- ❖ Poner el saber del docente a disposición de los estudiantes.
- ❖ Fomento a la promoción de la lectura.
- ❖ Fomento de la comprensión del lenguaje de las demás áreas.
- ❖ Adquisición de material pertinente.
- ❖ Participación en eventos competitivos.
- ❖ Instauración de pruebas de competencias en cada año.

CAMPO DE ACCIÓN

- ❖ Habilidades de lectoescritura.
- ❖ Comunicación no verbal.
- ❖ Comprensión de la imagen.
- ❖ Ética comunicativa.
- ❖ Comunicación verbal.
- ❖ Comunicación extrasensorial.
- ❖ Meta comunicación.
- ❖ Solución de problemas.

LOGROS

Estudiantes formados en las competencias significativas.

INDICADORES

- ❖ Comprende diferentes tipos de texto en los niveles literal, inferencial y crítico o intertextual.
- ❖ Produce distinto tipo de textos con coherencia y cohesión.
- ❖ Utiliza las reglas lingüísticas en diferentes discursos.
- ❖ Manifiesta un estilo personal en su producción discursiva.
- ❖ Comprende las intencionalidades de los discursos en diferentes contextos.
- ❖ Utiliza los saberes de su enciclopedia en los actos comunicativos.

6.2.7. DIMENSIÓN ESPIRITUAL

ENFOQUE TEÓRICO

Se asume la teoría de los estadios de desarrollo religioso de Oser y Gmunder (1998) para quien el desarrollo de la conciencia religiosa a través por cinco estadios. En el estadio uno, Dios se concibe como una forma que protege o abandona, su influencia sobre los hombres es de forma directa y se cumple la voluntad de Dios o se rompe la relación con él. En el segundo estadio, se puede influir sobre las decisiones de Dios por medio de la liturgia, si se comporta bien Dios lo recompensa. En el estadio tres, el individuo es responsable de su vida y de todo lo que sucede a su alrededor, la relación con Dios es externa. En el estadio cuatro, la relación con Dios se gestiona de manera indirecta y es una posibilidad de libertad, responsabilidad y esperanza. En el estadio cinco, la referencia con Dios es un compromiso comunitario entre los hombres por parte de cada uno de ellos y, a su vez, trasciende dicho compromiso.

OBJETIVO

Propiciar el desarrollo y evolución de la conciencia espiritual para propiciar la relación con Dios en todos los actos de la vida humana.

DESTINATARIOS

Estudiantes de la Institución y las demás dimensiones del desarrollo humano.

VALOR AGREGADO

- ❖ Formación de los docentes en la dimensión espiritual.
- ❖ Material de apoyo pertinente para la dimensión.
- ❖ Participación en los actos religiosos.
- ❖ Encuentros con grupos de jóvenes comprometidos en la vida religiosa.
- ❖ Investigaciones del desarrollo de la conciencia religiosa de los estudiantes.
- ❖ Intercambio cultural religioso interinstitucional.
- ❖ Visita a sitios de interés religioso.

CAMPO DE ACCION

- ❖ Relación con Dios.
- ❖ Dios y su manifestación en la persona, la familia, la comunidad, el compromiso.
- ❖ Proyecto de vida y construcción de nueva sociedad.
- ❖ Caminos espirituales.

LOGROS

Personas formadas en la conciencia espiritual que le permitan evolucionar en su relación con Dios como acto de amor, bondad, unión, misericordia y paz.

INDICADORES

- ❖ Manifiesta de manera personal la relación que establece con Dios como acto de su propia evolución espiritual.
- ❖ Reconoce la expresión divina en su persona, la familia y la sociedad.

- ❖ Asume la construcción y desarrollo de su proyecto de vida.
- ❖ Respeta y reconoce los diferentes caminos espirituales que ha desarrollado la humanidad.

6.3. PLAN DE ESTUDIOS

7. DIMENSION ORGANIZATIVA

La Institución basa su administración en los siguientes procesos organizacionales:

PROCESO DE GESTION DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

1. Nombre técnico del proceso

PROCESO DE GESTIÓN DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO
--

2. Objetivo

Gestionar, facilitar, organizar, orientar y fortalecer el cambio en la comunidad educativa, los recursos educativos, el talento humano y la adaptación de la Institución para el éxito del PEI.

3. Insumos

NOMBRE	ESPECIFICACIONES
❖ Plan Municipal de Educación, Plan Departamental de Educación, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Decenal de Educación.	❖ Objetivos, metas, visión, estrategias.
❖ Legislación educativa. ❖ Legislación indígena.	❖ Ley 115, 715, Decretos reglamentarios, Resoluciones, Decretos Departamentales y acuerdos Municipales.

❖ Recursos físicos.	
❖ Talento Humano.	
❖ Estructura organizacional.	
❖ PEI	❖ Visión, Misión, Objetivos, Metas y Estrategias Institucional.
❖ Tendencias educativas.	
❖ Planes operativos de procesos internos.	
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Directivo y Equipo Operativo.	

4. Proveedores

NOMBRE
❖ Secretaria Municipal de Educación. ❖ Seduco. ❖ MEN. ❖ Resguardo Indígena. ❖ Sector Privado. ❖ ONG ❖ Comunidad Educativa. ❖ Proceso de Gestión Financiera. ❖ Asociación de Padres de Familia.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Directivo y Equipo Operativo.

5. Clientes – Destinatarios.

NOMBRE
❖ Comunidad Educativa. ❖ Proceso de Gestión Tecnológica. ❖ Proceso de Gestión de la Investigación Educativa. ❖ Proceso de Gestión de la Proyección Social. ❖ Proceso de Gestión Pedagógica y Curricular. ❖ Proceso de Gestión Financiera.
EQUIPO RESPONSABLE: Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.

6. Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1. Diagnóstico de necesidades del cambio.
2. Elaborar el plan de cambio y mejoramiento continuo.
3. Operacionalizar el plan de cambio y mejoramiento continuo.
4. Evaluar el cambio y el mejoramiento continuo.
EQUIPO RESPONSABLE: Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.

7. Descripción de actividades

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
1. Diagnóstico de necesidades del cambio.	❖ Estudio de las necesidades de cambio en personas, recursos y organización educativa.	❖ Definir objetivos, factores, variables, instrumentos y fuentes de información. ❖ Recolectar y analizar información. ❖ Elaborar y presentar informe.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Priorizar las necesidades.	❖ Seleccionar necesidades según criterios establecidos.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
2. Elaborar plan de cambio y mejoramiento continuo.	❖ Sensibilizar y valorar los grupos de presión de la comunidad educativa sobre el cambio y el mejoramiento continuo.	❖ Identificar intereses de los grupos de presión de la comunidad educativa. ❖ Acordar importancia del cambio y el mejoramiento continuo con los grupos de presión.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Diseñar plan de cambio.	❖ Definir objetivos, metas, estrategias, recursos, metodología, sistema de control, indicadores, responsables y cronograma.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Definir liderazgo del Consejo Directivo.	❖ Identificar características del liderazgo inteligente. ❖ Comprender liderazgo para el cambio.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Entrenar a los directivos en competencias de liderazgo inteligente.	❖ Definir objetivos, metas, productos, recursos, tiempo y metodologías.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Facilitar apropiación estratégica del PEI.	❖ Revisar e interiorizar visión, misión, objetivos, metas, principios y estrategia del PEI.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Elaborar plan operativo por cada proceso y consolidar el plan operativo institucional.	❖ Diligenciar formato.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Evaluar clima, cultura y convivencia escolar.	❖ Definir objetivos, factores, variables, instrumentos, recolectar y analizar información. ❖ Redactar informe.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Definir cambio en el clima, la cultura y la convivencia escolar.	❖ Determinar aspectos a mejorar. ❖ Escribir manual de convivencia.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.

ACTIVIDAD	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
2. Elaborar plan de cambio y mejoramiento continuo. (Continuación).	❖ Entrenar personal en los nuevos valores, comportamientos y aprendizajes de convivencia.	❖ Definir objetivos, metas, productos, recursos, tiempo y metodologías.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Construir el plan de administración del mejoramiento continuo.	❖ Clasificar estado actual. ❖ Definir fases. ❖ Definir actividades, responsabilidades y compromisos.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Construir sistema de evaluación de satisfacción de necesidades de la comunidad, locales, regionales y nacionales.	❖ Definir factores, variables, indicadores, instrumentos, fuentes, recolectar información, presentar informe y solicitar mejoras.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Conformar equipos pedagógicos.	❖ Seleccionar personas, definir roles y responsabilidades.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Entrenar el personal en aprendizaje en equipo.	❖ Definir objetivos, metas, productos, recursos, tiempo y metodologías.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Construir el plan de excelencia individual.	❖ Definir apertura personal. ❖ Identificar aspectos críticos del desempeño. ❖ Seleccionar aspectos a mejorar. ❖ Comprometer al personal con el plan de mejoramiento de desempeño individual. ❖ Empoderar al personal docente administrativo. ❖ Evaluar mejora de desempeño.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Construir modelo de administración de recursos o suministros.	❖ Evaluar estado actual de administración de recursos educativos. ❖ Definir mejoras. ❖ Establecer metas y estrategias para la adquisición y administración de recursos. ❖ Definir alcance de la administración. ❖ Conformar el equipo. ❖ Asumir plan de acción. ❖ Priorizar recursos. ❖ Medir eficiencia.	❖ Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.

ACTIVIDAD	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
2. Elaborar plan de cambio y mejoramiento continuo. (Continuación).	❖ Evaluar y rediseñar procesos internos.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplicar modelo de evaluación de procesos. ❖ Simplificar procesos. ❖ Realizar pruebas del rediseño. ❖ Estandarizar el proceso rediseñado. ❖ Aplicar benchmarking al proceso. ❖ Analizar costos y beneficios. ❖ Implementar y mejorar de manera continua el nuevo proceso. 	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Construir sistema de gestión estratégico de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comprender el cuadro de mando integral. ❖ Establecer la relación entre la visión y la estrategia de la organización con cada una de las perspectivas. ❖ Diligenciar componentes del CMI. 	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Construir sistema de reconocimiento y motivación para el personal docente, administrativo, estudiantil y padres de familia.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer escala de reconocimientos. ❖ Seleccionar estímulos de motivación intrínseca y extrínseca. ❖ Promocionar talento humano dentro y fuera de la organización educativa. 	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
3. Operacionalizar el plan de cambio y mejoramiento continuo.	❖ Definir procesos a cambiar.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Seleccionar procesos claves. ❖ Seleccionar responsables. ❖ Establecer límites del proceso. ❖ Comprender el proceso. ❖ Implementar, medir y controlar el proceso. 	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Proveer y gestionar recursos requeridos.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Seleccionar recursos requeridos por los demás procesos organizacionales. ❖ Transferir los requerimientos de adquisición al proceso de gestión financiera. 	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Entrenar al personal en competencias, procesos, toma de decisiones, plan operativo y aprendizaje cooperativo para romper resistencias.	❖ Definir objetivos, metas, productos, recursos, tiempo y metodologías para la adquisición y desarrollo de competencias del proceso, toma de decisiones, plan operativo y aprendizaje cooperativo.	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.

ACTIVIDAD	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
3. Operacionalizar el plan de cambio y mejoramiento continuo. Continuación).	❖ Definir tiempo de experimentación.	❖ Adjudicación de tiempo en meses. ❖ Controlar la aplicación del proceso. ❖ Ajustar la experimentación.	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Aplicar el cambio a toda la institución.	❖ Comprender los procesos claves. ❖ Conformar todos los equipo. ❖ Entrenar equipos. ❖ Implementar los procesos claves.	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
4. evaluar el plan de cambio y mejoramiento continuo.	❖ Elaborar modelo de evaluación.	❖ Definir objetivos de evaluación. ❖ Definir diseño de evaluación. ❖ Seleccionar factores de evaluación. ❖ Definir metodología. ❖ Elaborar instrumentos.	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Aplicar modelo de evaluación.	❖ Recolectar y analizar información. ❖ Redactar informe de gestión. ❖ Presentar informe a la comunidad educativa.	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Retroalimentar evaluación.	❖ Validar la información y recomendaciones con la comunidad educativa. ❖ Incorporar sugerencias.	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.
	❖ Decidir y realizar mejoras	❖ Seleccionar alternativas para mejorar la organización educativa. ❖ Aplicar mejoras seleccionadas	Rector, Consejo Directivo y Equipo Operativo.

8. Productos o Resultados

- ❖ Visión, misión, objetivos, valores y estrategia organizacional.
- ❖ Políticas institucionales.
- ❖ Talento humano cualificado y comprometido con el cambio.
- ❖ Recursos educativos.
- ❖ Normas de convivencia.
- ❖ Manuales de misión y responsabilidades de los equipos.
- ❖ Sistema de gestión estratégico, modelo de dirección, modelo de trabajo en equipo y modelo de toma de decisiones.
- ❖ Plan de cambio.
- ❖ Plan de mejoramiento continuo.
- ❖ Sistema de evaluación interna.
- ❖ Organización educativa de aprendizaje.

9. Límites (Origen – Final)

El proceso de gestión de la adaptación al cambio se inicia con el diagnóstico de las necesidades de cambio, mide su gestión con base en la satisfacción de estas necesidades y culmina con la evaluación del cambio y el mejoramiento continuo de la organización educativa.

PROCESO DE GESTION FINANCIERA

1. Nombre Técnico del Proceso

PROCESO DE GESTIÓN FINANCIERA

2. Objetivo

Adquirir, administrar, racionalizar, proyectar y gestionar los recursos financieros para el desarrollo de los diferentes procesos de la organización educativa.

3. Insumos

NOMBRE	ESPECIFICACIONES
❖ Diagnóstico de las necesidades financieras de los procesos organizacionales.	❖ Según plan operativo de los equipos responsables de los procesos.
❖ Informe de ingresos y egresos.	
❖ Estados contables.	
❖ Informe del fondo de servicios educativos.	❖ Fondo de servicios educativos y de contraloría.
❖ Normas legales.	
❖ Recursos humano especializado	
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Directivo y Tesorero(a)	

4. Proveedores

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.❖ Proceso de gestión de la investigación educativa.❖ Proceso de gestión tecnológica.❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular.❖ Proceso de gestión de la proyección social.❖ Tesorería.❖ Secretaría Municipal de Educación.❖ Seduco.❖ Sector privado y ONG.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Directivo y Tesorero(a)

5. Clientes – Destinatarios

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.❖ Proceso de gestión de la investigación educativa.❖ Proceso de gestión tecnológica.❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular.❖ Proceso de gestión de la proyección social.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Directivo y Tesorero(a)

6. Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1. Identificar necesidades financieras del PEI.
2. Elaborar plan financiero a mediano plazo.
3. Diseñar presupuesto anual.
4. Aprobar plan financiero y presupuesto.
5. Obtener recursos financieros.
6. Administrar recursos financieros.
7. Operacionalizar recursos financieros.
8. Controlar el desarrollo financiero.
9. Evaluar la gestión financiera.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Directivo y Tesorero(a)

7. Descripción de Actividades

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
1. Identificar necesidades financieras del PEI.	❖ Estudio financiero de los objetivos del PEI.	❖ Calcular el costo de cada uno de los objetivos del PEI y de los procesos organizacionales.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Estudio financiero del plan operativo de cada uno de los procesos organizacionales.	❖ Calcular costos de cada una de las actividades del plan operativo de los procesos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Priorizar necesidades según el PEI.	❖ Establecer y aplicar criterios de priorización de necesidades.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
2. Elaborar plan financiero a mediano plazo.	❖ Consolidar información financiera de los proyectos estratégicos del PEI.	Calcular costo financiero de proyectos estratégicos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Definir metas estratégicas.	Calcular costo de las metas estratégicas.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Elaborar proyección de ingresos.	❖ Tener en cuenta tendencias macro-económicas nacionales y locales (crecimiento del PIB, inflación, devaluación, tasa de interés, etc) que inciden sobre los ingresos. ❖ Cuantificar el efecto de las políticas macro-económicas estableciendo un porcentaje de incidencia sobre los ingresos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
		❖ Efectuar proyecciones de ingresos para los años de duración del plan con base en series históricas de los últimos 5 años (Modelo de regresión estadístico). ❖ Realizar estudios comparativos de un año con respecto a otro.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Elaborar proyección de gastos.	❖ Tener en cuenta tendencias macro-económicas nacionales y locales (crecimiento del PIB, inflación, devaluación, tasa de interés, etc) que inciden sobre los gastos. ❖ Cuantificar el efecto de las políticas macroeconómicas estableciendo un porcentaje de incidencia sobre los gastos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
2. Elaborar plan financiero a mediano plazo. (Continuación).	❖ Elaborar proyección de gastos. (Continuación).	❖ Efectuar proyecciones de ingresos para los años de duración del plan con base en series históricas de los últimos 5 años. (Modelo de regresión estadístico). ❖ Analizar las políticas locales de austeridad fiscal.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Construir sistema de gestión del plan financiero.	❖ Aplicar cuadro de mando integral a la perspectiva financiera.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
3. Diseñar presupuesto anual.	❖ Seleccionar metas financieras del PEI a alcanzar en un año.	❖ Establecer y aplicar criterios de selección de las metas.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Realizar proyección de ingresos y egresos.	❖ Tener en cuenta tendencias económicas. ❖ Tener en cuenta resolución de costos académicos de Seduca.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Elaborar proyecto de presupuesto.	❖ Diligenciar formato legal.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Estudiar proyecto de presupuesto.	❖ Entregar con mínimo 8 días de antelación el proyecto de presupuesto a cada miembro del Consejo Directivo.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
4. Aprobar plan financiero y presupuesto.	❖ Estudiar el plan financiero y el presupuesto.	❖ Análisis, discusión y consideración del proyecto de plan financiero y presupuesto. ❖ Votación del plan financiero y presupuesto. ❖ Publicación del plan financiero y presupuesto.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
5. Obtener recursos financieros.	❖ Cobrar tarifas establecidas en los diferentes servicios de la institución.	❖ Establecer criterios y emitir resoluciones pertinentes.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Gestionar recursos a largo plazo.	❖ Identificar fuentes de financiación. ❖ Presentar proyectos para financiar.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
6. Administrar recursos financieros.	❖ Gestionar recursos financieros.	❖ Identificar fuentes internas y externas de financiación. ❖ Seleccionar las fuentes. ❖ Establecer relación con las fuentes. ❖ Solicitar la financiación según requisitos establecidos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Organizar la cartera de los servicios y contratos institucionales.	❖ Seleccionar contratos y servicios. ❖ Firmar contratos. ❖ Clasificar la cartera.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
7. Operacionalizar recursos financieros.	❖ Capacitar a los equipos de los procesos en asuntos financieros.	❖ Orientación especializada en elaboración de presupuesto. ❖ Taller de presupuesto a los equipos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Ordenar el gasto.	❖ Estudiar cotizaciones y seleccionar opciones. ❖ Aprobar alternativa seleccionada. ❖ Autorizar el gasto.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Cobrar cuentas.	❖ Verificar cuentas pendientes. ❖ Notificar cobro.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Pagar cuentas.	❖ Verificar requisitos. ❖ Elaborar cheques o efectuar pago en efectivo. ❖ Diligenciar comprobantes.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Aprobar traslados y adiciones.	❖ Estudiar posibilidades de rubros para el traslado y las adiciones. ❖ Definir traslados o adiciones.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
8. Controlar el desarrollo financiero.	❖ Revisar soportes legales.	❖ Verificar requisitos legales.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Elaborar comprobantes y asentar libros contables.	❖ Diligenciar formatos. ❖ Realizar asientos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Presentar cuentas a entidades fiscalizadoras.	❖ Preparar documentación. ❖ Entregar documentos en los plazos establecidos.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Responder requerimientos legales de entidades fiscalizadoras	❖ Anexar requisitos y documentos pertinentes.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
9. Evaluar gestión financiera.	❖ Aplicar indicadores de gestión.	❖ Consolidar estados financieros. ❖ Elaborar informes para Consejo Directivo.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).
	❖ Rendir informe al Consejo Directivo.	❖ Exposición o lectura de informe.	❖ Rector(a). ❖ Tesorero(a).

8. Productos o resultados

- ❖ Recursos financieros.
- ❖ Políticas financieras.
- ❖ Información financiera clasificada.
- ❖ Plan financiero.
- ❖ Presupuesto.
- ❖ Equipos formados en conocimientos financieros.

9. Límites (Origen – Final).

El proceso de gestión financiera se inicia con el diagnóstico de necesidades financieras, mide sus resultados con base en la satisfacción de los procesos en términos de habilitación y recursos y culmina con la evaluación de la gestión en la organización educativa.

PROCESO DE GESTION PEDAGOGICA Y CURRICULAR

1. Nombre técnico del proceso

PROCESO DE GESTION PEDAGOGICA Y CURRICULAR
--

2. Objetivo

Definir, diseñar, ejecutar, evaluar modelos e innovaciones pedagógicas, curriculares para mejorar la calidad de la formación integral de los estudiantes.

3. Insumos

NOMBRE
❖ Teorías pedagógicas, curriculares.
❖ Fines y objetivos de la educación.
❖ Lineamientos curriculares.
❖ Dimensión estratégica del PEI.
❖ Tendencias, tensiones y necesidades educativas.
❖ Normas legales.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Académico.

4. Proveedores

NOMBRE
❖ Proceso de gestión financiera.
❖ Proceso de gestión tecnológica.
❖ Proceso de gestión de la investigación educativa.
❖ Proceso de gestión de la proyección social.
❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.
❖ Seduco, MEN.
❖ Editoriales, Universidades, ONG.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Académico.

5. Clientes – destinatarios

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ Estudiantes.❖ Padres de familia.❖ Docentes.❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.❖ Proceso de gestión de la investigación educativa.❖ Proceso de gestión de la proyección social.❖ Proceso de gestión tecnológica
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Académico.

6. Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1. Seleccionar y diseñar modelo pedagógico pertinente.
2. Seleccionar modelo curricular pertinente.
3. Diseñar currículo.
4. Establecer programas de entrenamiento en los nuevos modelos pedagógico y curricular.
5. Implementar los modelos pedagógico y curricular.
6. Evaluar los modelos pedagógicos y curriculares.
7. Realizar innovaciones pedagógicas y curriculares.
EQUIPO RESPONSABLE: Consejo Académico.

7. Descripción de actividades

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
1. Seleccionar y diseñar modelo pedagógico pertinente.	❖ Reconocer el modelo pedagógico existente.	❖ Restaurar concepciones y prácticas pedagógicas institucionales. ❖ Ubicar componentes del modelo.	❖ Consejo Académico.
	❖ Reconocer avances o limitaciones del modelo pedagógico.	❖ Establecer fortalezas y debilidades del modelo pedagógico para alcanzar la visión y la misión.	❖ Consejo Académico.
	❖ Definir modelo pedagógico pertinente.	❖ Estudiar tendencias pedagógicas. ❖ Diagnosticar NIPS (Necesidades, intereses y problemas de la comunidad educativa). ❖ Optar por un enfoque pedagógico.	❖ Consejo Académico.
	❖ Construir el modelo pedagógico.	❖ Estudiar teorías pedagógicas contemporáneas. ❖ Definir propósito del modelo pedagógico. ❖ Definir principios del modelo pedagógico. ❖ Definir concepción de conocimiento. ❖ Definir concepción de aprendizaje. ❖ Definir metodología. ❖ Definir recursos pedagógicos. ❖ Definir indicadores de evaluación.	❖ Consejo Académico.
2. Seleccionar modelo curricular pertinente.	❖ Reconocer el modelo curricular existente.	❖ Rastrear concepciones y prácticas curriculares en la institución. ❖ Ubicar enfoque.	❖ Consejo Académico.
	❖ Reconocer avances o limitaciones del modelo curricular.	❖ Establecer fortalezas y debilidades del modelo curricular para alcanzar la visión y la misión.	❖ Consejo Académico.
	❖ Definir modelo curricular pertinente.	❖ Estudiar teorías curriculares. ❖ Estudiar tendencias curriculares. ❖ Optar por un enfoque curricular.	❖ Consejo Académico.

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
3. Diseñar currículo.	❖ Delimitar los fundamentos del modelo curricular.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definir fundamentos sociológicos. ❖ Definir fundamentos antropológicos. ❖ Definir fundamentos epistemológicos. ❖ Definir fundamentos psicológicos. ❖ Definir fundamentos étnicos. ❖ Definir fundamentos educativos – pedagógicos. 	❖ Consejo Académico.
	❖ Diseñar modelo de dimensiones del desarrollo humano.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definir enfoque y dimensiones del modelo de desarrollo humano. ❖ Definir para cada dimensión: Enfoque, misión, beneficiarios, fases, campo de acción, logros, indicadores, productos, valor agregado y límites. ❖ Definir perfiles de estudiantes, docentes y directivos docentes. 	❖ Consejo Académico.
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar áreas obligatorias y opcionales y proyectos pedagógicos. ❖ Elaborar módulos basados en nuestro entorno cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estudiar desarrollos teóricos, históricos, metodológicos, epistemológicos y pedagógicos de cada una de las áreas. ❖ Estudiar los lineamientos curriculares del MEN para cada una de las áreas. ❖ Contratar expertos en cada una de las áreas para apoyar diseño del área. 	❖ Consejo Académico.
	❖ Diseñar áreas obligatorias y opcionales y proyectos pedagógicos. Continuación.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Clarificar aportes del área al logro de los fines y objetivos de la educación. ❖ Definir competencias claves del área. ❖ Definir objetivos por grados en términos de competencias. ❖ Definir enfoque teórico del área pertinente. ❖ Identificar necesidades, intereses y problemas. ❖ Definir contenidos por grados para adquirir y desarrollar competencias. ❖ Definir logros e indicadores. ❖ Definir metodología. ❖ Definir criterios de evaluación y sistema de administración. 	❖ Consejo Académico.

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
3. Diseñar currículo. (Continuación)	❖ Diseñar áreas obligatorias y opcionales y proyectos pedagógicos. (Continuación).	❖ Definir modelo de planeación para el desarrollo de las actividades por grados para el logro de las competencias. ❖ Definir recursos didácticos. ❖ Definir asignaturas o proyectos.	❖ Consejo Académico.
4. Establecer programas de entrenamiento en los nuevos modelos pedagógicos y curriculares.	❖ Diseñar plan de entrenamiento y capacitación.	❖ Identificar necesidades y expectativas de los docentes relacionados con los modelos pedagógico y curricular.	❖ Consejo Académico.
	❖ Modelos pedagógicos y estándar de competencias.	❖ Priorizar necesidades de capacitación. ❖ Definir objetivos, temas, actividades, tiempos, recursos, metodología e indicadores del plan de capacitación.	
	❖ Ejecutar el plan de entrenamiento.	❖ Realizar actividades establecidas con la comunidad educativa.	❖ Consejo Académico.
	❖ Controlar y evaluar impacto del plan de entrenamiento.	❖ Revisar desarrollo de actividades e inversión de recursos. ❖ Definir objetivos, factores, variables, instrumentos para evaluar. ❖ Recolectar y analizar información. ❖ Redactar informe. ❖ Comunicar a la comunidad educativa conclusiones y recomendaciones. ❖ Definir mejoras en la cualificación docente.	❖ Consejo Académico.
5. Implementar los modelos pedagógico y curricular.	❖ Planear la implementación por grupos.	❖ Definir áreas claves y de apoyo para alcanzar visión y estrategia institucional. ❖ Definir intensidad horaria según áreas claves y de apoyo. ❖ Definir profesorado por áreas y grados. ❖ Distribuir carga académica.	❖ Consejo Académico.
	❖ Ajustar la planeación curricular.	❖ Observar nivel de desarrollo de los estudiantes. ❖ Decidir y ejecutar ajustes.	❖ Consejo Académico.

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
5. Implementar los modelos pedagógicos y curriculares. (Continuación)	❖ Operacionalizar la planeación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar actividades establecidas en la planeación curricular. ❖ Revisar productos del aprendizaje de los estudiantes. ❖ Establecer mejoras individuales o en los equipos pedagógicos. 	❖ Consejo Académico.
	❖ Controlar y evaluar la planeación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Consignar observaciones, análisis e interpretación del proceso de conocimiento, aprendizaje y enseñanza en el diario de campo de los docentes y estudiantes. ❖ Verificar ejecución de las actividades. ❖ Identificar logros y dificultades en los procesos y productos del aprendizaje. ❖ Establecer actividades de superación. ❖ Emitir juicio evaluativo. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Entregar informe a estudiantes y padres de familia. ❖ Diseñar el modelo de formato de evaluación de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definir formatos. ❖ Diligenciar formatos. ❖ Definir hora y fecha de entrega del informe. ❖ Presentar informe a estudiantes y padres de familia. ❖ Acordar responsabilidades de padres y estudiantes para mejorar el rendimiento. ❖ Acordar actividades complementarias con los padres de familia y estudiantes en los casos requeridos. 	
6. Evaluar modelos pedagógicos y curriculares.	❖ Establecer el modelo de evaluación.	❖ Definir objetivos, factores, variables, indicadores, instrumentos y fuentes del modelo de evaluación.	
	❖ Aplicar modelo de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Recolectar información según instrumentos y fuentes definidas. ❖ Analizar información. ❖ Redactar informe. ❖ Comunicar a la comunidad educativa conclusiones y recomendaciones. 	

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
6. Evaluar modelos pedagógicos y curriculares. (Continuación).	❖ Aplicar modelo de evaluación. (Continuación).	❖ Definir mejorar en los modelos pedagógicos y curriculares.	❖ Consejo Académico.
	❖ Ajustar modelos pedagógicos y curriculares.	❖ Decidir aspectos a ajustar. ❖ Realizar cambios definidos.	❖ Consejo Académico.
7. Realizar innovaciones pedagógicas y curriculares.	❖ Establecer innovaciones.	❖ Definir criterios de las innovaciones. ❖ Diseñar proyectos de innovación.	❖ Consejo Académico.
	❖ Implementar las innovaciones.	❖ Desarrollar los proyectos de innovación.	❖ Consejo Académico.
	❖ Controlar la ejecución de las innovaciones.	❖ Revisar actividades e inversión de recursos.	❖ Consejo Académico.
	❖ Sistematizar las innovaciones.	❖ Definir modelo de sistematización. ❖ Establecer componentes del modelo de sistematización. ❖ Desarrollar el modelo de sistematización. ❖ Elaborar informe.	❖ Consejo Académico.
	❖ Evaluar las innovaciones.	❖ Definir modelo de evaluación. ❖ Establecer componentes del modelo de evaluación. ❖ Aplicar el modelo de evaluación. ❖ Elaborar informe.	❖ Consejo Académico.
	❖ Divulgar resultados de las innovaciones.	❖ Definir forma, momento y medios de divulgación. ❖ Presentar resultados de las innovaciones.	❖ Consejo Académico.

8. Productos o resultados

- ❖ Personas formadas competentes en el desarrollo de su personalidad, convivencia ciudadana, conocimiento académico e identidad cultural.
- ❖ Modelos pedagógicos y curriculares.
- ❖ Plan de estudios.
- ❖ Innovaciones pedagógicas y curriculares.
- ❖ Proyectos pedagógicos.
- ❖ Sistemas de evaluación.
- ❖ Modelo de gestión curricular.

9. Límites (Origen – Final)

El proceso de gestión pedagógica y curricular se inicia on la selección del modelo pedagógico, mide sus resultados con la formación de personas competentes en convivencia ciudadana, desarrollo de la personalidad, conocimiento académico e identidad cultural y culmina con la realización de innovaciones pedagógicas y curriculares.

PROCESO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

1. Nombre técnico del proceso.

PROCESO DE GESTION DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.

2. Objetivo

Estudiar, analizar y construir el conocimiento sobre la realidad educativa con base en las tendencias y tensiones políticas, económicas, tecnológicas, culturales, religiosas, pedagógicas, curriculares, administrativas, científicas y sociales en los ámbitos local, regional, nacional e internacional para solucionar problemas y mejorar la calidad de la educación.
--

3. Insumos

NOMBRE	ESPECIFICACIONES
<ul style="list-style-type: none">❖ Diagnóstico institucional.❖ Estudios del entorno.❖ Investigaciones realizadas en el campo educativo.❖ Planes, programas y proyectos.❖ Objetivos y estrategia institucional.❖ Banco de proyectos y bases de datos.❖ Talento humano especializado.	<ul style="list-style-type: none">❖ Necesidades y problemas de conocimiento.❖ Currículo etnoeducativo. ❖ Nacional, Regional, Municipal, PEI

EQUIPO RESPONSABLE: Equipo de investigación.

4. Proveedores

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ ONGs, Sector privado.❖ Entidades internacionales.❖ Universidades.❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular.❖ Proceso de gestión financiera.❖ Proceso de gestión de la proyección social.❖ Proceso de gestión tecnológica.❖ Comité Etnoeducativo.❖ Alcaldía Municipal P.E.M.❖ Gobernación P.E.D.❖ M.E.N. – P.E.N.

EQUIPO RESPONSABLE: Equipo de investigación.

5. Clientes – destinatarios

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ Estudiantes.❖ Proceso de gestión financiera.❖ Proceso de gestión tecnológica.❖ Proceso de gestión de la proyección social.❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular.❖ Comunidad.
EQUIPO RESPONSABLE: Equipo de investigación.

6. Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1. Capacitar docentes y directivos en investigación educativa.
2. Seleccionar proyectos de investigación.
3. Diseñar y desarrollar proyectos de investigación.
4. Difundir resultados de investigaciones.
5. Diseñar y desarrollar propuestas surgidas de las investigaciones.
RESPONSABLE: Equipo de investigación.

7. Descripción de actividades

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
1. Diseñar plan de entrenamiento y capacitación.	❖ Realizar diagnóstico de requerimiento de capacitación en investigación educativa de docentes y directivos.	❖ Identificar necesidades y expectativas de los docentes relacionados con investigación educativa.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Priorizar necesidades de capacitación.	❖ Seleccionar necesidades según criterios establecidos.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Capacitar docentes y directivos en investigación educativa.	❖ Definir objetivos, temas, actividades, tiempos, recursos, metodología e indicadores del plan de capacitación.	❖ Equipo de investigación.
2. Seleccionar proyectos de investigación.	❖ Establecer necesidades e intereses investigativos.	❖ Definir necesidades e intereses de investigación. ❖ Priorizar necesidades e intereses de investigación. ❖ Elección de proyectos de investigación.	❖ Equipo de investigación.
3. Diseñar y desarrollar proyectos de investigación.	❖ Establecer administración de los proyectos.	❖ Definir cronograma de actividades. ❖ Definir presupuesto.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Elegir y delimitar temática.	❖ Elegir tema. ❖ Definir alcances y límites. ❖ Definir recursos.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Establecer objetivos.	❖ Definir objetivos generales y específicos.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Plantear problemas.	❖ Formular problema. ❖ Definir elementos del problema. ❖ Describir el problema.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Construir marco teórico.	❖ Revisar y estudiar bibliografía. ❖ Precisar antecedentes. ❖ Escribir texto.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Construir sistema de hipótesis.	❖ Definir hipótesis generales, específicas y operativas.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Construir diseño metodológico.	❖ Definir tipo de investigación. ❖ Definir población y muestra. ❖ Definir técnicas, instrumentos y fuentes de información.	❖ Equipo de investigación.

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
Establecer sistemas de evaluación.			
Desarrollar modelos de evaluación.			
3. Diseñar y desarrollar proyectos de investigación. (Continuación).	❖ Construir diseño metodológico. (Continuación).	❖ Recolectar información. ❖ Procesar datos.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Sistematizar las investigaciones.	❖ Definir modelo de sistematización. ❖ Establecer componentes del modelo de sistematización. ❖ Desarrollar el modelo de sistematización. ❖ Elaborar informe.	❖ Equipo de investigación.
4. Difundir resultados de investigaciones.	❖ Divulgar resultados de las investigaciones.	❖ Definir forma, momento y medios de divulgación. ❖ Presentar resultados de las investigaciones.	❖ Equipo de investigación.
5. Diseñar y desarrollar propuestas surgidas de las investigaciones.	❖ Diseñar propuestas.	❖ Asumir resultados y recomendaciones. ❖ Seleccionar recomendaciones. ❖ Definir estructura del desarrollo de la propuesta. ❖ Escribir propuestas según estructura.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Validar propuestas.	❖ Desarrollar actividades. ❖ Revisar desarrollo de actividades, recursos y mejoras.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Divulgar propuesta.	❖ Definir forma, momento y medios de divulgación. ❖ Presentar resultados de la propuesta.	❖ Equipo de investigación.
	❖ Evaluar impacto de las propuestas.	❖ Definir modelo de evaluación de impacto. ❖ Establecer componentes del modelo de evaluación. ❖ Desarrollar el modelo de evaluación. ❖ Elaborar informe.	❖ Equipo de investigación.

8. Productos o resultados

- ❖ Docentes y directivos capacitados en investigación educativa.
- ❖ Investigaciones.
- ❖ Estudios educativos.
- ❖ Nuevas estrategias de desarrollo de conocimiento y aprendizaje.
- ❖ Publicaciones.

9. Límites (Origen – Final)

El proceso de gestión de la investigación educativa se inicia con la selección de los proyectos de investigación, mide sus resultados con base en la solución de los problemas y el mejoramiento de la calidad de la educación y culmina con el diseño y desarrollo de propuestas surgidas de las investigaciones.

PROCESO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA

1. Nombre técnico del proceso

PROCESO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA

2. Objetivo

Adquirir, adaptar, mantener y modernizar la tecnología para apoyar los procesos internos, optimizar los recursos y mejorar la calidad de la educación.
--

3. Insumos

NOMBRE
❖ Diagnóstico institucional
❖ Equipos técnicos.
❖ Material didáctico.
❖ Espacios físicos.
❖ Software educativo.
❖ Planes, Programas y proyectos educativos.
EQUIPO RESPONSABLES: Adaptación tecnológica.

4. Proveedores

NOMBRE
❖ Secretaria de Educación Municipal y Departamental.
❖ MEN.
❖ Resguardo indígena.
❖ ONGs.
❖ Sector privado.
❖ Universidades.
❖ Organismos internacionales.
❖ Proceso de gestión financiera.
❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.
EQUIPO RESPONSABLES: Adaptación tecnológica.

5. Clientes – destinatarios

NOMBRE
❖ Proceso de gestión financiera.
❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular.
❖ Proceso de gestión de la investigación educativa.
❖ Proceso de gestión de la proyección social y comunitaria.
❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.
EQUIPO RESPONSABLES: Adaptación tecnológica.

6. Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1. Estudio de necesidades tecnológicas.
2. Solicitar adquisición tecnológica.
3. Capacitar equipos de los procesos internos.
4. Incorporar tecnología.
5. Mantener la tecnología.
6. Actualizar la tecnología.
RESPONSABLES: Adaptación tecnológica.

7. Descripción de actividades

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
1. Estudio de necesidades tecnológicas.	❖ Realizar diagnóstico de necesidades tecnológicas.	❖ Definir componentes del estudio. ❖ Recolectar información. ❖ Clarificar avances y limitaciones tecnológicas de la institución.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Priorizar necesidades tecnológicas.	❖ Seleccionar prioridades según criterios establecidos.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
2. Solicitar adquisición tecnológica.	❖ Elaborar proyecto de adquisición de tecnología.	❖ Definir objetivos, metas, recursos y presupuesto. ❖ Escribir proyecto.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Transferir proyecto al proceso de gestión de la adaptación al cambio.	❖ Entregar proyecto al proceso de gestión de la adaptación al cambio.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
3. Capacitar equipos de los procesos internos.	❖ Elaborar el proyecto de capacitación.	❖ Definir objetivos, metas, actividades, productos, indicadores, recursos y presupuesto. ❖ Escribir proyecto.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Ejecutar el proyecto de capacitación.	❖ Realizar actividades planeadas ❖ Ajustar actividades.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Controlar y evaluar el proyecto.	❖ Revisar desarrollo de actividades e inversión de recursos. ❖ Definir componentes a evaluar. ❖ Recolectar la información. ❖ Elaborar informe. ❖ Definir mejoras.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
4. Incorporar tecnología.	❖ Diseñar proyecto de incorporación.	❖ Definir procesos a tecnificar. ❖ Escribir proyecto.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Ejecutar el proyecto de incorporación.	❖ Instalación de hardware, software, redes. ❖ Realizar pruebas preliminares de funcionamiento. ❖ Poner en servicio la tecnología. ❖ Integrar procesos.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
4. Incorporar tecnología. (Continuación)	❖ Controlar y evaluar el proyecto.	❖ Definir componentes a evaluar. ❖ Revisar desarrollo de actividades e inversión de recursos, recolectar la información, elaborar informe y definir mejorar.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
5. Mantener la tecnología.	❖ Diagnosticar el estado de funcionamiento tecnológico.	❖ Revisar equipos. ❖ Revisar software y redes. ❖ Elaborar informe.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Solicitar el mantenimiento.	❖ Transferir informe al proceso de gestión de la adaptación al cambio.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Verificar el mantenimiento.	❖ Revisar cumplimiento de actividades de mantenimiento.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
6. Actualizar la tecnología.	❖ Estudiar cambios tecnológicos.	❖ Revisar catálogos y publicaciones especializadas. ❖ Consultar con empresas y expertos en el tema.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.
	❖ Solicitar actualización tecnológica.	❖ Elaborar proyecto de actualización. ❖ Transferir informe al proceso de gestión de la adaptación al cambio.	❖ Equipo de adaptación tecnológica.

8. Productos o resultados

- ❖ Proyecto de adaptación tecnológica.
- ❖ Equipos pedagógicos capacitados en manejo tecnológico.
- ❖ Equipos instalados.
- ❖ Manuales de operación y mantenimiento.
- ❖ Manuales de uso.
- ❖ Plan preventivo.

9. Límites (Origen – Final)

El proceso de gestión tecnológica se inicia con el estudio de necesidades tecnológicas, mide sus resultados con la integración de los procesos y culmina con la actualización tecnológica de la organización educativa.

PROCESO DE GESTIÓN DE LA PROYECCIÓN SOCIAL

1. Nombre técnico del proceso

PROCESO DE GESTIÓN DE LA PROYECCIÓN SOCIAL
--

2. Objetivo

Estudiar las tendencias del entorno, construir y mantener la imagen de la institución, y promover el bienestar de la comunidad educativa para reorientar la estrategia y mejorar la calidad del servicio educativo.

3. Insumos

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ Información actualizada del entorno.❖ Planes, programas y proyectos educativos y sociales.❖ Visión y estrategia institucional.❖ Diagnóstico institucional.
EQUIPO RESPONSABLE: Proyección social.

4. Proveedores

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none">❖ Proceso de gestión financiera.❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular.❖ Proceso de gestión de la investigación educativa.❖ Proceso de gestión tecnológica.❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio.❖ Comunidad educativa.❖ Secretaria de Educación Municipal.❖ Seduca.❖ Ministerio de Educación Nacional, Departamental.❖ Secretarías Municipales.❖ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.❖ Autoridades indígenas.❖ Fundación Oleoductos de Colombia❖ UMATA❖ CVS❖ Junta de acción comunal.❖ ONGs.

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sector privado. ❖ Cruz Roja. ❖ Centros de salud. ❖ Cajas de compensación familiar. ❖ Concejo Municipal. ❖ Asamblea Departamental. ❖ Parroquias del sector. ❖ Casas de la cultura. ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). ❖ INDER.
EQUIPO RESPONSABLE: Proyección social.

5. Clientes – destinatarios

NOMBRE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunidad educativa institución educativa. ❖ Comunidad local. ❖ Proceso de gestión pedagógica y curricular. ❖ Proceso de gestión de la investigación educativa. ❖ Proceso de gestión tecnológica. ❖ Proceso de gestión de la adaptación al cambio. ❖ Proceso de gestión financiera.
EQUIPO RESPONSABLE: Proyección social.

6. Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1. Estudiar tendencias y tensiones del entorno.
2. Solicitar redefinición de estrategia institucional.
3. Redefinir imagen institucional.
4. Elaborar programas de bienestar de la comunidad educativa.
5. Operacionalizar programas de bienestar.
6. Controlar y evaluar programas de bienestar de la comunidad educativa.
RESPONSABLE: Proyección social.

7. Descripción de actividades

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
1. Estudiar tendencias y tensiones del entorno.	❖ Realizar diagnóstico de tendencias económicas, políticas, sociales, culturales, tecnológicas, pedagógicas, religiosas, científicas y comunitarias en los ámbitos local, regional, departamental, nacional e internacional.	❖ Definir componentes del estudio. ❖ Definir instrumentos y fuentes. ❖ Recolectar información. ❖ Clarificar tendencias y tensiones. ❖ Priorizar tendencias y tensiones. ❖ Escribir informe.	❖ Equipo de Proyección Social. ❖ Autoridades Provisionales.
2. Solicitar redefinición de estrategia institucional.	❖ Revisar estrategia institucional a la luz de las tendencias y tensiones.	❖ Leer y analizar visión y estrategia institucional. ❖ Elaborar nueva estrategia.	❖ Equipo de Proyección Social.
	❖ Transferir al proceso de gestión de la adaptación al cambio solicitud de nuevas estrategias institucional.	❖ Entregar proyecto al proceso de gestión de la adaptación al cambio.	❖ Equipo de Proyección Social.
3. Redefinir imagen institucional.	❖ Diagnosticar imagen de la institución. ❖ Investigación del entorno.	❖ Definir objetivos, factores, variables, instrumentos y fuentes de información. ❖ Recolectar y analizar información. ❖ Redactar y presentar informe.	❖ Equipo de Proyección Social.
	❖ Ajustar imagen institucional.	Definir nueva imagen. Diseñar nueva imagen.	❖ Equipo de Proyección Social.
	❖ Promover nueva imagen institucional.	❖ Promocionar nueva imagen en texto impreso y texto electrónico, medios de comunicación. ❖ Difundir nueva imagen en la comunidad educativa.	❖ Equipo de Proyección Social.
4. Elaborar proyectos de bienestar para la comunidad educativa.	❖ Diagnosticar necesidades.	❖ Definir componentes del diagnóstico. ❖ Definir instrumentos y fuentes. ❖ Recolectar información. ❖ Escribir informe.	❖ Equipo de Proyección Social.
	❖ Priorizar necesidades.	❖ Seleccionar necesidades según criterios establecidos.	❖ Equipo de Proyección Social.

ACTIVIDADES	TAREAS	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLES
4. Elaborar proyectos de bienestar para la comunidad educativa. (Continuación).	❖ Diseñar proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Delimitar necesidades. ❖ Definir objetivos, metas, productos, indicadores, actividades, tiempo y recursos. ❖ Definir beneficiarios. ❖ Definir metodología. ❖ Definir sistema de administración y evaluación. ❖ Definir presupuesto. 	❖ Equipo de Proyección Social.
5. Implementar y controlar proyectos de bienestar de la comunidad.	❖ Operacionalizar proyectos de bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar actividades establecidas en el proyecto. ❖ Revisar productos del desarrollo del proyecto. ❖ Consignar observaciones, análisis e interpretación del proceso de desarrollo del proyecto. ❖ Verificar ejecución de las actividades. ❖ Identificar logros y dificultades en los beneficiarios del proyecto. ❖ Reorientar actividades para éxito del proyecto. 	❖ Equipo de Proyección Social.
6. Evaluar proyectos de bienestar de la comunidad educativa.	❖ Establecer el modelo de evaluación.	❖ Definir objetivos, factores, variables, indicadores, instrumentos y fuentes del modelo de evaluación.	❖ Equipo de Proyección Social.
	❖ Aplicar modelo de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Recolectar información según instrumentos y fuentes definidas. ❖ Analizar información. ❖ Redactar informe. ❖ Comunicar a la comunidad educativa conclusiones y recomendaciones. ❖ Definir mejoras en los proyectos. 	❖ Equipo de Proyección Social.
	❖ Ajustar proyectos de bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Decidir aspectos a ajustar. ❖ Realizar cambios definidos. 	❖ Equipo de Proyección Social.

8. Productos y resultados

- ❖ Comunidad educativa comprometida con el desarrollo de la institución.
- ❖ Tendencias educativas.
- ❖ Estrategia redefinida.
- ❖ Posicionamiento de la imagen de la institución.

9. Límites (Origen – Final)

El proceso de gestión de la proyección social se inicia con el estudio de las tendencias y tensiones del entorno, mide sus resultados con la satisfacción de la comunidad educativa con el servicio educativo y culmina con el control y la evaluación de los proyectos de bienestar de la comunidad.

MODELO DE TRABAJO EN EQUIPO PEDAGÓGICOS DE ALTO DESEMPEÑO

La institución asume como forma de realización del trabajo educativo el enfoque de equipo de alto desempeño. Es consciente de la revolución administrativa que esto significa y por ello comparte la curva de desempeño de los equipos de Katzenbach y Smith (1995). El recorrido se inicia con grupos de trabajo, Pseudoequipos, equipos potenciales, equipos verdaderos y equipos de alto desempeño. En una perspectiva de cinco años se espera estar en la generalización y equipos de alto desempeño. A continuación se presenta y describen las variables del modelo:

AMBIENTE ESTRATÉGICO: Abarca:

POLÍTICAS EDUCATIVAS: Son las directrices que contextualizan la gestión en la institución.

MODELO DE ORIENTACIÓN: Es la forma como los miembros del equipo se relacionan, autogestionan y autocontrolan su trabajo para una mayor eficiencia educativa.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS: Distribución, utilización y control que ejerce el equipo para un alto aprovechamiento de los recursos disponibles.

FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN: Es la forma como los equipos interiorizan la visión, la misión, las estrategias, los procesos y la concepción teórica del PEI para orientar su gestión.

GESTIÓN PARA EL CAMBIO: Abarca:

ROLES: Acciones asignadas a cada miembro del equipo.

RESPONSABILIDADES: Resultados y aportes de los miembros del equipo para lograr y superar las metas establecidas.

HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS Y CURRICULARES: Conocimientos e instrumentos pedagógicos y curriculares para planear, ejecutar, evaluar y autocontrolar los proyectos y acciones del equipo.

USO DE LA TECNOLOGÍA: Conocimiento y habilidades del equipo para el manejo de la tecnología.

DESARROLLO HUMANO: Abarca:

PROCESOS: Conocimientos y actitudes del equipo para el crecimiento y el cambio en las dimensiones del desarrollo humano.

SABERES Y HABILIDADES: Conocimientos y dominios científico – didáctico necesarios para realizar el trabajo dentro del proceso.

DIÁLOGO EXPERTO: Herramienta requerida para expresar el razonamiento educativo de los miembros del equipo.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Abarca:

ESCENARIOS Y TIPOS DE APRENDIZAJE: Habilidades para el manejo y creación de espacios y simulaciones de aprendizaje requeridas por el equipo para su entrenamiento y evolución educativa.

CREATIVIDAD Y TALENTO HUMANO: Desarrollo y utilización de la imaginación y los procesos mentales distintivos de los miembros del equipo para la innovación, creación de conocimientos, productos y solucionar problemas.

NIVELES DE CONOCIMIENTO: Habilidades del equipo para adquirir, aplicar, reflexionar, crear y socializar el conocimiento.

MODELO DE ORIENTACIÓN DE LOS EQUIPOS PEDAGÓGICOS DE ALTO DESEMPEÑO

Los equipos se orientarán por el siguiente modelo para desempeñarse en forma efectiva: Colaborador, convincente, participativo, argumentativo e instructivo.

Dependiendo de la oportunidad, las metas y los roles a veces se actúa colaborando para el logro de los fines, otras veces el trabajo se hace de forma participativa, en otras de manera convincente, en otras oportunidades el equipo asume las instrucciones dadas y en última forma el equipo requiere la argumentación para su orientación.

MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Para la gestión educativa se asume el Modelo de Gestión Estratégica de Kaplan y Norton, el cual se fundamenta en una serie de indicadores que evalúan el logro de la visión y la estrategia de la institución desde las perspectivas financiera, de la comunidad, de los procesos internos, del aprendizaje de los docentes y estudiantes y desde la perspectiva de delegación de poder a la comunidad educativa.

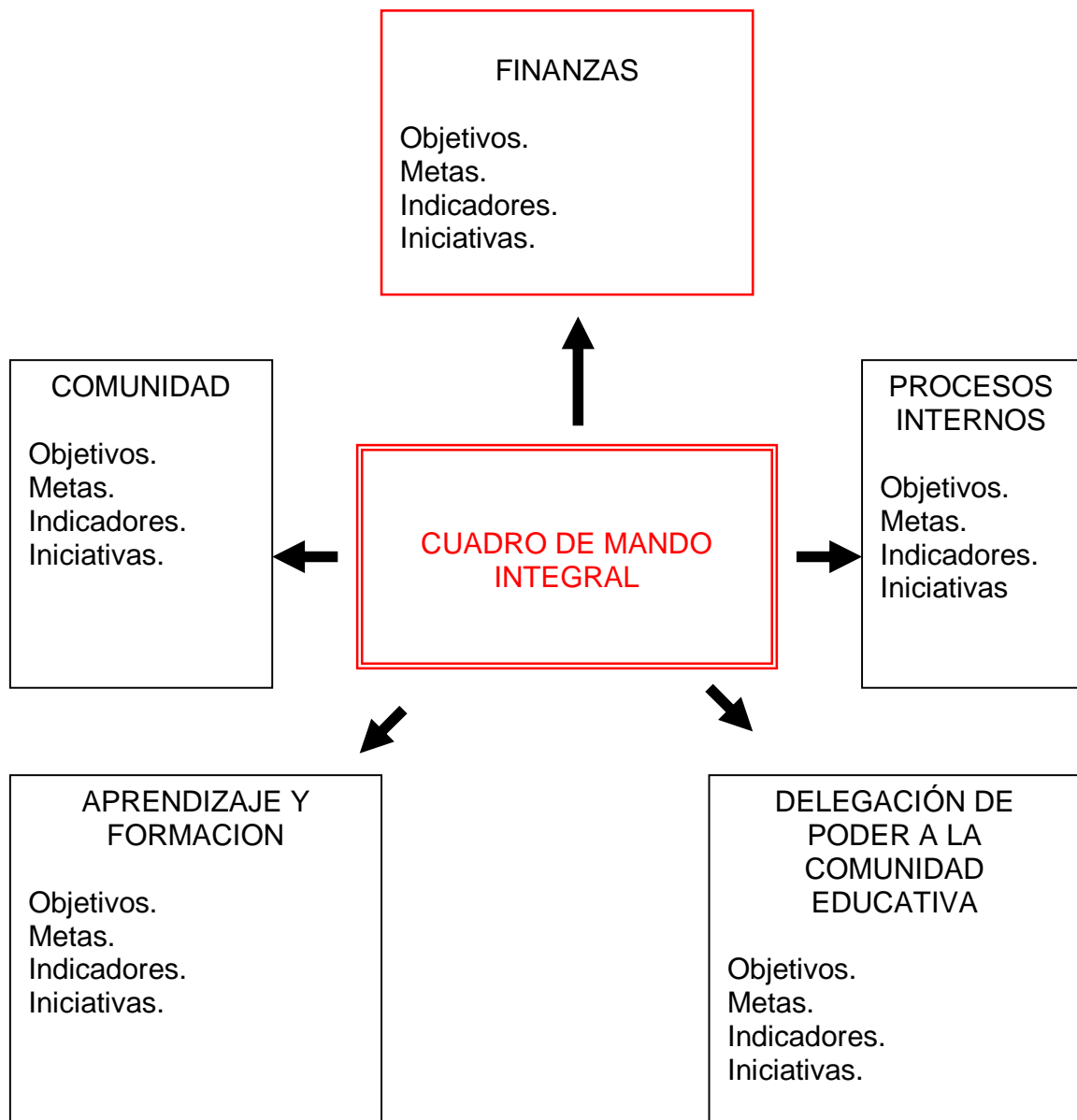
En la elaboración del cuadro de Mando Integral CMI, para gestionar la educación, se tienen en cuenta por cada una de las perspectivas, los objetivos, metas, indicadores e iniciativas para su desarrollo y medición de su desempeño. Gráficamente se puede apreciar el modelo de la siguiente manera:

MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA



La comunidad se refiere a los estudiantes, padres y a las empresas del sector público y privado. La perspectiva de aprendizaje y formación se entiende como los elementos requeridos por el personal de docentes, directivos y administrativos para desarrollar la gestión con éxito. La perspectiva de delegación de poder a la comunidad educativa se refiere a los niveles de participación y poder de estudiantes, docentes y directivos en la gestión de los procesos.

MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA



7.4. MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

7.5. MANUAL DE FUNCIONES RESPONSABILIDADES

❖ Rector – Art. 10 – Ley 715.

❖ Coordinadores Generales – Coordinador de Grupo – Psicoorientador(a)

❖ Docentes – Trabajadora Social.

❖ Servicios Generales

Portería.

Celaduría.

Aseadoras.

Bibliotecaria.

Secretaria.

Sistema.

❖ Consejo Directivo.

❖ Consejo Académico.

❖ Comisiones de Evaluación y Promoción.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ AGUERRONDO, I. La Calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. La Educación, XXXVII. 116, 1993.
- ❖ ALDANA, E. y Otros. Colombia al filo de la oportunidad. Informe de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo. Santa Fé de Bogotá: Conciencias. 1994.
- ❖ ALVARADO, Oyarce Otoniel. Gestión Educativa. Lima: 1998.
- ❖ ANGARITA S. Tulio Manuel y CHAVES L., Franco Humberto. Proyecto Educativo Institucional. Santa Fé de Bogotá: Printer Colombiana. 1995.
- ❖ CORDEIRO, José Luís. El desafío latinoamericano. Y sus cinco grandes retos. Caracas: Mc Graw-Hill Interamericana. 1995.
- ❖ DOMINGUEZ G.; Gerardo. Indicadores de Gestión. Medellín: DIKE. 1998.
- ❖ DRUCKER, Peter F. La Sociedad Postcapitalista. Santa Fé de Bogotá: Norma. 1993.
- ❖ DRUCKER, Peter F. Su visión sobre la administración, la organización basada en la información, la economía y la sociedad. Santa Fé de Bogotá: Norma. 1996.
- ❖ FRIGERIO Graciela y POGGI, Margarita. Las Instituciones Educativas, cara y Ceca: Elementos para su gestión. Buenos Aires: Tronquel. 1994.
- ❖ GESRSTNER, Louis. Jr. y Otros. Reinventando la educación. Nuevas formas de gestión de las instituciones educativas. Barcelona: Paidós. 1996.

- ❖ KAPPLAN, Robert y NORTON David. Cuadro de Mando Integral. Barcelona: Gestión 2.000. 1998.
- ❖ LUHMANN, Niklas. Introducción a la teoría de sistemas. México D.F.: Universidad Iberoamericana. 1996.
- ❖ LUHMANN, Niklas. Teoría de la Sociedad y Pedagogía. Buenos Aires: Piados. 1996.
- ❖ LUHMANN, Niklas. Organización y decisión. Autopoiésis, acción y entendimiento comunicativo. Barcelona: Anthropos. 1997.
- ❖ LUHMANN, Niklas. Sistemas Sociales. Barcelona: Antropos. 1998.
- ❖ MEJIA, García Braulio. Gerencia por procesos. Santa Fé de Bogotá: ECO. 1999.
- ❖ MARCHESSI, Álvaro y MARTÍN, Álvaro. Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Alianza editorial. 1998.
- ❖ MINTZBERG, Henry y JAMES, Brian Luenn. El Proceso estratégico. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A. 1993.
- ❖ MORRISEY, George L. Pensamiento estratégico. México Hall, Inc. 1996.
- ❖ MORRISEY, George L. Planeación táctica. México: Prentice Hall, Inc 1996.
- ❖ MORRISEY, George L. Planeación a largo plazo. México: Prentice Hall, Inc. 1996.
- ❖ PEREZ – FERNANDEZ, José Antonio. Gestión por procesos. Reingeniería y mejora de los procesos de empresa. Madrid: ESIC. 1996.

- ❖ PERKINS, David. La escuela inteligente. Barcelona: Gedisa. 1995.
- ❖ PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE MONTELIBANO 2001.
- ❖ PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. 2001 – 2003.
- ❖ RIFKIN, Jeremy. El fin del trabajo. Buenos Aires: Paidós. 1996.
- ❖ ROURE, J.B., MOÑINO, M y RODRIGUEZ M.A. La gestión por procesos. Barcelona: Canon. 1997.
- ❖ SELLANAVE, Jean Paul. Gerencia y planeación estratégica. Santa Fé de Bogotá: Norma. 1985.
- ❖ SANDER, Benno. Nuevas tendencias en la gestión educativa: Democracia y calidad. Documento de Internet. 1999.
- ❖ SANDER, Benno. Gestión educativa en América Latina: Construcción y Reconstrucción del conocimiento. Buenos Aires: Troquel, 1996.
- ❖ SERNA GOMEZ, Humberto. Planeación y gestión estratégica. Santa Fé de Bogotá: RAM Editores. 1996.
- ❖ SENGE, Peter, CHARLOTTE, Robert y otros. La quinta disciplina en la práctica. Barcelona: Granica. 1995.
- ❖ INESCO. Educación para toda la vida. 1997.